

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.04.2026 14:04:10

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c037809088157161c607fe47880081998771901111

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Автономная некоммерческая организация

«Образовательная организация высшего образования»

«Университет экономики и управления»

Факультет экономики, управления и юриспруденции

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

Т.П. Узунова

«25» марта 2026 г.



**ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНОГО ИСПЫТАНИЯ
междисциплинарного
вступительного испытания по
образовательной программе магистратуры**

**направление подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»**

г. Симферополь 2026

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1. ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»	4
Тема 1. Персонал предприятия как объект управления	4
Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием ..	4
Тема 3. Принципы управления персоналом	4
Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	4
Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	4
Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации	4
Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры	4
Тема 8. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала	4
Тема 9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.....	4
Тема 10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	5
Тема 11. Конфликты в коллективе	5
Тема 12. Оценка эффективности управления персоналом	5
2. ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «МЕНЕДЖМЕНТ»	5
Тема 1. Основные понятия и сущность менеджмента.....	5
Тема 2. Эволюция мирового менеджмента	5
Тема 3. Теории и концепции менеджмента	6
Тема 4. Признаки и общие черты организации.....	6
Тема 5. Типы организаций и их разновидности.....	6
Тема 6. Структуры управления организацией	6
Тема 7. Планирование в организации	7
Тема 8. Мотивация и контроль	7
Тема 9. Деловой облик менеджера, лидерство, управление конфликтами и стрессами.....	7
Тема 10. Принятие управленческих решений	8
Тема 11. Социальная ответственность и этика	8
Тема 12. Тенденции развития мирового менеджмента	9
3. ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».....	9
Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом	9
Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности	10
Тема 3. Психологический аспект мотивации труда.....	10
Тема 4. Содержательные теории мотивации	10
Тема 5. Процессуальные теории мотивации	10
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	11

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Цель программы – ознакомить абитуриентов при подготовке к вступительному испытанию с требованиями экзаменационной комиссии относительно объёма, содержания и уровня усвоения специальных знаний и практических навыков.

Программа междисциплинарного вступительного испытания предназначена для лиц, которые поступают в АНО «ООВО» «Университет экономики и управления» для продолжения обучения по образовательной программе магистратуры направления подготовки «Управление персоналом» на основе ранее полученного высшего образования уровня бакалавр очной, заочной форм обучения.

Программа предусматривает краткое изложение содержания дисциплин обязательной части учебного плана профессиональной подготовки: «Управление персоналом», «Менеджмент», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», а также список рекомендуемых источников литературы, включающий нормативные документы.

Вступительное испытание проводится в письменной форме по билетам, которые включают в себя теоретические вопросы и тесты в объёме учебного материала, определённого учебной программой и учебным планом университета. Так как на вступительное испытание вынесены три учебные дисциплины, то в каждом билете имеются два теоретических вопроса и задача из учебных программ этих дисциплин. Таким образом, билеты охватывают основной учебный материал всех дисциплин, выносимых на вступительное испытание.

На вступительное испытание отводится 90 минут.

Результаты вступительного испытания оцениваются по 100-балльной шкале.

Максимальное количество баллов за решение задачи: 50.

Полный правильный ответ на каждое из заданий теста оценивается 5 баллов; неполный -3 баллов, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов.

Максимальное количество баллов за каждый теоретический вопрос – 25 баллов (если вопрос раскрыт правильно, логически изложен материал, приведены примеры и обоснования ответа). Таким образом, максимальная сумма баллов за два теоретических вопроса – 50 баллов.

Минимальное количество баллов, подтверждающее успешное прохождение вступительного испытания – 50 баллов.

Вступительное испытание проводится в аудитории, где одновременно находятся пять человек экзаменуемых. Для оказания помощи каждому студенту выдаётся программа вступительного испытания. Ответы на билет проверяются членами комиссии.

После письменного ответа билет сдаётся секретарю.

Оценки выставляются членами комиссии после окончания экзамена и оформления протоколов на закрытом заседании комиссии и объявляются в тот же день.

Результаты сдачи вступительного испытания оцениваются оценками – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» на основании критериев оценки знаний и умений студентов, утверждённых на заседании кафедры университета.

1. ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Содержание дисциплины, структурированное по темам:

Тема 1. Персонал предприятия как объект управления

Актуальность проблемы управления персоналом предприятия. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом. Концепция человеческого капитала. Понятие категории «персонал». Классификация персонала как инструмент управления в организации. Стратегия управления персоналом.

Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием

Закономерности управления персоналом. Функции управления персоналом. Факторы среды управления персоналом. Совершенствование организации трудовой деятельности персонала.

Тема 3. Принципы управления персоналом

Понятие и сущность принципов управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом. Методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Организационно-распорядительные методы. Социально-психологические методы. Методологические подходы в кадровом менеджменте.

Тема 4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом

Виды и границы разделения труда. Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии. Виды организационных структур службы управления персоналом.

Тема 5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

Планирование потребности в персонале. Высвобождение персонала. Понятие, содержание и структура информационного обеспечения управления персоналом. Задачи технического обеспечения системы управления персоналом. Понятие и участники трудовых отношений. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом. Дисциплинарные взыскания. Трудовые споры.

Тема 6. Анализ кадрового потенциала организации

Кадровый потенциал организации и методы его анализа. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Формальные и неформальные группы, управление ими. Власть и лидерство. Теория «Х», теория «У». Нововведение и персонал. Социально-психологический климат в коллективе.

Тема 7. Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры

Политика компании в области управления карьерой. Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала. Карьерный план сотрудника. Удержание кадрового резерва. Кадровый резерв по различным категориям. Оценка эффективности работы с кадровым резервом. Управление талантами.

Тема 8. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала

Общие понятия подбора персонала и его профессиональной ориентации. Индивидуальные различия и их использование при подборе и профессиональной ориентации персонала. Основные этапы подбора персонала и его профессиональной ориентации. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала.

Тема 9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

Значение обучения персонала организации, его сущность и виды. Особенности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения

персонала.

Тема 10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности

Понятие мотивации трудового поведения персонала и понятийный аппарат мотивации. Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе. Эволюция теорий мотивации.

Тема 11. Конфликты в коллективе

Понятие конфликта, его объекта и субъекта, динамика развития. Объективные и субъективные причины конфликтов. Классификация конфликтов. Роль конфликта в организации. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения. Коллективный трудовой спор и порядок его разрешения.

Тема 12. Оценка эффективности управления персоналом

Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень. Показатели экономической эффективности управления. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования систем управления персоналом. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

2. ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Содержание дисциплины, структурированное по темам:

Тема 1. Основные понятия и сущность менеджмента

Цели и задачи дисциплины. Предмет менеджмента – система управления организацией. Понятие управления как элемента и функции организованных систем различной природы. Принципы управления: принцип разомкнутого управления; принцип замкнутого управления; принцип однократного управления. Кибернетический подход к методам управления: детерминированный метод; программно-целевой метод; ценностно-ориентированный метод.

Основные понятия и сущность менеджмента. Менеджмент как специфический вид деятельности; междисциплинарная область знаний; система управления. Менеджмент как процесс последовательного выполнения основных функций: планирования, организации, мотивации и контроля. Составные части управления организацией. Составные части управления организацией (по О. Шелдону). Субъекты управления как совокупность органов управления и управленческих работников. Внутренние переменные организации (цели, исполнительский персонал, структура, задачи, технология) как объект управления.

Понятие организации как формальной группы людей. Характеристики организации: ресурсный потенциал; зависимость от внешней среды; горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления.

Тема 2. Эволюция мирового менеджмента

Исторические предпосылки возникновения менеджмента.

Школа научного управления (Ф. Тейлора). Принципы научного менеджмента: получение знаний о производстве; отбор и обучение рабочих; приложение знаний к решению задач; сотрудничество между рабочими и администрацией. Идеи административной школы (А. Файоль). Школы человеческих взаимоотношений как движение за человечность отношения к людям. Психологическое и социологическое содержание школы поведенческих наук. Исследование операций и модели школы количественных методов. Анализ и оценка применения различных школ в современных условиях.

Современные подходы к менеджменту. Ключевые положения современной системы взглядов на менеджмент. Процессный подход в менеджменте как совокупность функций по управлению определенным объектом: планирование, организация, мотивация, контроль. Системные концепции как отражение системного подхода в менеджменте:

открытые и закрытые системы; подсистемы; модель организации как открытой системы. Ситуационный подход в менеджменте и его основные положения: управленческий профессионализм руководителя; знание сильных и слабых сторон управленческих концепций; умение правильно интерпретировать ситуацию; умение связывать приемы управления с особенностями ситуации.

Тема 3. Теории и концепции менеджмента

Основные положения концепции бюрократической рационализации Макса Вебера.

Теория «X» и «Y» Д. Мак-Грегора как теоретическая основа принципов современного психологического руководства человеческими ресурсами. Теория «X» и принципы автократичного руководства. Теория «У» и принципы демократичного руководства. Теория «Z» как продолжение теории «X» и «Y»: долгосрочный найм кадров; групповое принятие решений; индивидуальная ответственность; тщательная оценка кадров; всесторонняя забота о работниках.

Теория «7С» - теория организационной системы, состоящая из семи взаимосвязанных элементов: стратегии, структуры, системы, штата, стиля, квалификации, разделенных ценностей.

Концепция управления по целям П. Друкера.

Тема 4. Признаки и общие черты организации

Обязательные критерии организации: наличие в ней не менее двух человек; наличие единой цели; совместный труд для достижения единой цели. Организация как открытая система. Внутренняя среда. Внутренние переменные. Цели и их разнообразие. Структура: структура организации; специализированное распределение труда; объем управления; необходимость координации. Задания: работа с людьми, предметами, машинами, сырьем, оборудованием, информацией. Технологии: посреднические, интенсивные. Люди и их индивидуальные характеристики: способности, потребности, ожидания, восприятия, точка зрения, зависимость от среды. Взаимосвязь внутренних переменных.

Определение внешней среды организации и ее характеристика: взаимосвязь факторов; сложность, подвижность, неопределенность, среда прямого влияния: поставщики (материала, капитала, трудовых ресурсов); законы и государственные органы; местные органы управления; потребители; конкуренты. Среда косвенного влияния: технология; состояние экономики; социокультурные и политические факторы; отношения с местным населением; международное окружение.

Тема 5. Типы организаций и их разновидности

Организация как процесс создания структуры предприятия. Принципы полномочий. Иерархия передачи полномочий в организации. Полномочия и власть. Скалярный процесс делегирования линейных полномочий в организации. Типы штабов: консультативный аппарат, обслуживающий аппарат, личный аппарат, обслуживающий аппарат, личный аппарат. Разновидности штабных полномочий: рекомендационные полномочия, обязательное согласование, параллельные полномочия, функциональные полномочия, линейные полномочия внутри аппарата. Организация взаимоотношений между линейными и штабными полномочиями. Линейные полномочия и координация. Препятствия на пути эффективного делегирования. Организационно-правовые формы предприятий.

Тема 6. Структуры управления организацией

Организованная структура как упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов. Горизонтальные и вертикальные связи. Этапы организационного проектирования: деление организации на широкие блоки по горизонтали; установление полномочий различных должностей; определение должностных обязанностей работников.

Бюрократическая структура управления. Функциональная организационная структура: функциональная департаментализация; преимущества и недостатки функциональных структур. Дивизиональная структура: дивизиональная продуктовая

структура, ориентированная на потребителя; региональная дивизиональная структура. Организационные структуры фирм, действующих на международных рынках.

Адаптивные структуры управления. Отличительные особенности адаптивных и бюрократических структур. Проектная адаптивная структура. Матричные структуры управления. Организации конгломератного типа.

Централизованные и децентрализованные организации. Уровень централизации и децентрализации. Факторы, которые определяют степень децентрализации. Интеграция структуры. Влияние интеграции на движение целей организации. Методы достижения эффективной интеграции.

Тема 7. Планирование в организации

Сущность функции планирования. Распределение ресурсов. Адаптация к внешней среде. Планирование и успех организации. Миссия коммерческих и некоммерческих организаций. Ценности и цели высшего руководства. Организация целей во времени. Достижимость целей. Дерево целей. Взаимосвязь «миссий», «цели», «стратегий», «задачи» и «политики». Цель индивида. Официальные, оперативные и операционные цели.

Оценка и анализ внешней среды. Управленческое исследование сильных и слабых сторон организации. Пять основных функций организации как объекты планирования: операции (производство и оказание услуг); маркетинг; финансы и бухгалтерский учет; человеческие ресурсы; культура и имидж корпорации.

Процесс стратегического планирования: анализ сильных и слабых сторон внешней и внутренней среды организации; анализ стратегических альтернатив и выбор стратегии; реализация стратегии; контроль реализации стратегии; оценка стратегии. Основные стратегические альтернативы: ограниченный рост; сокращение; сочетание. Общее понятие планирования хозяйственного портфеля. Планирование стратегии организации при помощи матрицы Бостонской консультативной группы.

Тема 8. Мотивация и контроль

Понятие мотивации как процесса побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Потребности. Побуждения. Мотивационное поведение. Внутренние и внешние вознаграждения. Теория потребностей А. Маслоу. Теория потребностей Д. Мак-Клеланда. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.

Основные процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Мотивация и компенсация. Экспертная оценка ситуаций: условия трудовой этики; использование методов удовлетворения потребностей высших уровней; принципы отношений руководства и персонала. Мотивация трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников организации.

Понятие контроля. Функции контроля: оценка деятельности предприятия; предотвращения кризисных ситуаций; поддержка успеха в деятельности организации; стимулирование деятельности работников. Контроль трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Текущий контроль и система обратной связи. Итоговый контроль. Этапы процесса контроля: разработка стандартов и критериев; сопоставление реальных результатов со стандартами; принятие необходимых корректирующих действий. Поведенческие аспекты контроля. Характеристики эффективного контроля. Информационно-управленческие системы в планировании и контроле.

Тема 9. Деловой облик менеджера, лидерство, управление конфликтами и стрессами

Модель современного менеджера. Способности менеджера в системе управления и их совершенствования.

Руководство в организации. Влияние и власть; баланс власти. Власть основанная на принуждении; влияние через страх. Власть, основанная на вознаграждении. Законная власть; влияние через традиции. Власть примера; влияние с помощью харизмы. Власть

эксперта; влияние через разумную веру. Влияние путем убеждения. Практическое использование влияния.

Подходы к понятию лидерство: подход с позиций личностных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Стили управления: автократичный, либеральный, демократический. Адаптивное руководство.

Природа конфликта в организации. Типы конфликтов: внутренне-личностный; межличностный; конфликт между личностью и группой; межгрупповой конфликт. Причины конфликта: ограниченность ресурсов; взаимозависимость заданий; разногласия в целях; разногласия в убеждениях и ценностях; неудовлетворительные коммуникации. Управление конфликтной ситуацией.

Природа организационных изменений. Управление изменениями. Понятие организационного развития. Природа и причины стресса. Управление стрессами.

Тема 10. Принятие управленческих решений

Организационные решения: запрограммированные и незапрограммированные. Три вида решений в менеджменте: интуитивные; обоснованные; рациональные. Этапы рационального решения проблем: диагноз проблемы; формулирование ограничений и критериев; формулирование ограничений и критериев; влияние альтернатив; оценка альтернативных вариантов; принятие решения (выбор альтернатив); реализация решения; обратная связь.

Факторы, влияющие на процесс принятия решений: личностные оценки руководителя; среда принятия решений (определенность, риск, неопределенность, изменяющийся фактор времени и среды); информационные и поведенческие ограничения; негативные последствия; взаимозависимость решений.

Методы принятия решений: платежная матрица; дерево решений. Обусловленность необходимости моделирования при принятии решений: сложностью реального мира организации; экспериментированием; ориентацией руководства на будущее. Типы моделей: физическая аналогичная, математическая. Процесс построения модели: постановка задания; построение модели; проверка модели на достоверность; применение модели; обновление модели. Общие проблемы моделирования: недостоверные исходные допущения; информационные ограничения; недоверие пользователей; ограниченное применение на практике; чрезмерно высокая стоимость. Обзор моделей науки управления: теория игр; модели оптимального обслуживания; модели управления запасами; модель линейного программирования; имитационное моделирование.

Тема 11. Социальная ответственность и этика

Эволюция социальной ответственности в бизнесе. Бизнес как продукт общества. Прибыль и эффективность. Прямые социальные действия организаций в сферах: защита окружающей среды; охрана здоровья и безопасность; гражданские права; защита интересов потребителей. Понятие юридической и социальной ответственности. Аргументы на пользу социальной ответственности: способствующие для бизнеса долгосрочные перспективы; удовлетворение потребностей и ожиданий широкой публики; наличие ресурсов для оказания помощи при решении социальных проблем; моральные обязательства. Аргументы против социальной ответственности: нарушение принципа максимизации прибыли; затраты на социальные потребности; недостаточный уровень отчетности широкой публике; недостаточное умение решать социальные проблемы.

Проблема социальной ответственности и личностные характеристики и убеждения руководителя организации. Этика управления организацией как конфликт между экономическими показателями компании и показателями компании и показателями социальной ответственности. Методы повышения этичности поведения руководителей и рядовых работников: разработка этических нормативов; создание комитетов по этике; проведение социальных ревизий.

Принципы деловой этики: принципы справедливости и права; принцип утилитаризма и совести; принцип самосовершенствования и добра; принцип уважения

собственности и труда; принцип свободы и благородства; принцип благодарности, мудрости и поступков.

Тема 12. Тенденции развития мирового менеджмента

Превалирующая роль человеческих ресурсов и практическая направленность менеджмента. Четыре концепции роли кадров в мировом менеджменте: концепция использования трудовых ресурсов; научного администрирования; управления человеческими ресурсами; управления персоналом. Этапы планирования трудовых ресурсов: оценка их наличия; оценка будущих потребностей в ресурсах; разработка программ их развития.

Методы, используемые для развития потенциала трудовых ресурсов: 1) профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе; 2) подготовка и обучение кадров; 3) оценка результатов трудовой деятельности; 4) подготовка руководящих кадров; 5) управление продвижением по службе. Женщины – резерв управленческих кадров. Человеческие ресурсы организации как совокупность социокультурных характеристик и личностно–психологических свойств ее работников. Повышение качества трудовой деятельности на основе удовлетворенности работников своим трудом и на основе усовершенствования организации труда.

Выдвижение профессионала-менеджера в ключевую фигуру и формирование механизма управления по целям и результатам. Содержание управленческой деятельности менеджера и природа управленческого труда. Три категории ролей менеджера-профессионала: межличностные роли; информационные роли; роли, связанные с принятием решений. Организационное соединение целей организации с индивидуальными целями сотрудников. Анализ и оценка моделей управления различных государств. Теории (теория человеческих ресурсов А. Маслоу и теория конкурентоспособности наций) и модели (СХЕ Бостонской консультационной группы и модель Мичиганского университета) США. Многообразие деловых культур в Европе и основные характеристики евроменеджмента: более заметная ориентация на людей; более высокая значимость внутренних переговоров; более высокий уровень навыков по управлению международным разнообразием; управление «между крайностями». Особенности немецкой модели менеджмента: стимулирование профессиональной подготовки; техническая подготовленность менеджеров; уважительное отношение к компетентности; качество и инновации; формализованный производственный менеджмент.

Характерные признаки и особенности японского менеджмента: пожизненный наем, пожизненная занятость; система продвижения по старшинству; пофирменные профсоюзы; производственное обучение; принятие решений «сверху вниз»; программы благосостояния работников.

Учет национальных особенностей в РФ. Демократизм взаимоотношений между людьми. Коллективизм и взаимопомощь. Патернализм. Улучшение идейно-воспитательного процесса. Привычка работать и принуждению и под надзором.

3. ПРОГРАММА ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Содержание дисциплины, структурированное по темам:

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

Основные понятия. Сущностные аспекты мотивации: соотношение сил, связь с результатами, объекты воздействия. Основные понятия мотивации: потребности, интересы, стимул, вознаграждение. Цикл процесса мотивации. Принципы использования стимулов. Сущность и функция мотивации труда. Как различить между собой

потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности

Потребность как психологическая категория. Понятие и виды потребностей: первичные и вторичные, физиологические и социальные, врождённые и приобретённые, материальные и нематериальные. Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов. Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда

Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Социализация личности. Темпераменты личности, их отличия друг от друга. Влияние характера личности на совместную деятельность в трудовом коллективе. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала.

Проблема мотивации в отечественной психологии.

Тема 4. Содержательные теории мотивации

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.

Обобщение теорий содержания мотивации.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации

Личность и среда. Теория Д. Аткинсона. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.

Теория мотивации Б.Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «Y» Д. Мак-Грегора (теория власти и лидерства).

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные документы:

1. Официальный интернет-портал правовой информации РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20220815152607/https://rosstat.gov.ru/folder/10705>.
3. Справочная система по законодательству РФ «Гарант» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru>
4. Справочная система по законодательству РФ «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. Цифровой образовательный ресурс IPR SMART [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/?ysclid=m8h6lsxga120913336/>

Литература по учебной дисциплине «Управление персоналом»:

1. Беликова, И. П. Управление персоналом : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 63 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121753.html>.
2. Богачева, Т. В. Инновационные механизмы управления персоналом современного предприятия : учебно-методическое пособие / Т. В. Богачева. — Нижний Новгород : Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2024. — 113 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148539.html>.
3. Мактамкулова, Г. А. Документационное обеспечение управления персоналом : курс лекций / Г. А. Мактамкулова, Д. Д. Городова. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2023. — 32 с. — ISBN 978-5-00175-218-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/133441.html>.
4. Панфилова, О. В. Управление персоналом: основы теории : учебное пособие / О. В. Панфилова. — Ростов-на-Дону : Донской государственный технический университет, 2020. — 56 с. — ISBN 978-5-7890-1842-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118110.html>.
5. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендера. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141537.html>.
6. Фюттик, И. Г. Управление персоналом : учебное пособие / И. Г. Фюттик. — Новосибирск : Сибирский государственный университет водного транспорта, 2022. — 130 с. — ISBN 978-5-8119-0909-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/148835.html>.

Литература по учебной дисциплине «Менеджмент»:

1. Васылева-Керян, О. В. Менеджмент и маркетинг : учебное пособие / О. В. Васылева-Керян. — Макеевка : Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2023. — 511 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135137.html>.

2. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 514 с. — ISBN 978-5-4497-3446-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142245.html>.

3. Ершова, Н. А. Менеджмент : учебное пособие / Н. А. Ершова, Н. В. Сергеева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2023. — 112 с. — ISBN 978-5-00209-071-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138164.html>.

4. Мельникова, Е. В. Теория менеджмента : учебное пособие / Е. В. Мельникова. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2022. — 104 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/146518.html>.

5. Орлов, А. И. Методы и инструменты менеджмента : учебник / А. И. Орлов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 403 с. — ISBN 978-5-4497-2233-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/131958.html>.

Литература по учебной дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>.

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142246.html>.

3. Шамис, В. А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 103 с. — ISBN 978-5-4497-1816-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124163.html>.

4. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>.