

Задания по дисциплине «Управление персоналом»

для гр. 4Д-2 в период с 13.04.2020г. по 30.04.2020г.

Тема: Технологии текущей деловой оценки персонала.

1. Теоретический материал: лекции в формате Word с пояснениями в виде голосовых сообщений и видеофайлов, записанных преподавателем:

- Основы организации оценки персонала.
- Основные методы деловой оценки персонала.
- Аттестация персонала.
- Аудит в сфере управления персоналом.

2. Задания по данной теме: прочитать лекционный материал, прослушать голосовые сообщения и просмотреть видеофайлы. Законспектировать лекционный материал в тетрадь. Выполнить практическое задание: рассмотреть методы оценки сотрудников, выявить их слабые и сильные стороны. На свободном примере придумать систему оценки персонала.

3. Прислать выполненное задание: фото конспекта лекции прислать преподавателю в соц. сети Вконтакте в личные сообщения. Практические задания в формате Word прислать преподавателю в личные сообщения в соц. сети Вконтакте.

4. Результат: оценка по заданной теме.

Тема: Управление трудовой мотивацией и стимулированием персонала.

1. Теоретический материал: лекции в формате Word с пояснениями в виде голосовых сообщений и видеофайлов, записанных преподавателем:

- Характеристика основных теорий мотивации.
- Цели и специфические черты системы стимулирования и мотивации труда. Труд и его оплата.
- Экономические методы стимулирования персонала.
- Разработка мероприятий по стимулированию персонала организации.

2. Задания по данной теме: прочитать лекционный материал, прослушать голосовые сообщения и просмотреть видеофайлы. Законспектировать лекционный материал в тетрадь. Выполнить практическое задание:

Как мотивировать сотрудников?

1. Определите, какие положения из предлагаемых в статье целесообразно использовать в вашей организации, а какие невозможно и почему. 2. Выявите, в чем могут заключаться сложности практического использования выдвинутых предложений. 3. Определите, элементы каких теорий мотивации использованы в сделанных предложениях.

Большинство людей на вопрос о том, зачем они работают, не мудрствуя, отвечают, что им нужно зарабатывать на жизнь. И будут правы – первопричина выхода на рынок труда в качестве наемного работника именно такова. Более того, многие искренне считают, что этим все и ограничивается, до тех пор, пока в один не слишком прекрасный день не начинают испытывать гнетущее ощущение, будто они что-то в этой жизни упускают. И тогда выясняется, что деньги, как говорят математики, необходимое, но не достаточное условие для того, чтобы не чертыхаться, просыпаясь по понедельникам.

Человек – мера всех вещей.

Канонический пример немотивированного сотрудника – древнегреческий раб. Имущества он не имел, в результатах труда заинтересован не был, и даже за человека его не считали. Не в последнюю очередь благодаря этому рабство пало, человечество записало сей факт в учебники истории и с тех пор старалось хоть как-нибудь стимулировать работника.

На Западе возникали различные мотивационные теории, со всех сторон рассматривали пирамиду потребностей Маслоу, закон баланса Адамса, а также теорию Герцберга. У нас же, когда с появлением рынка стройная советская система стимулирования труда на партий но-профсоюзной основе претерпела как структурную, так и идейную деформацию, народ побросал в угол переходящие красные знамена, экраны соцсоревнований и доски почета и ринулся укреплять экономические позиции, несколько подзабыв по дороге про человеческий фактор. Оказалось, что про него забыли напрасно. Сегодня лояльный и хорошо мотивированный персонал является одним из важнейших факторов, влияющих на развитие компаний.

3. Прислать выполненное задание: фото конспекта лекции прислать преподавателю в соц. сети Вконтакте в личные сообщения. Практическое задание в формате Word прислать преподавателю в личные сообщения в соц. сети Вконтакте.

4. Результат: оценка по заданной теме.

Преподаватель: Гурина Д.О.