

## Магистратура, спец. Социология управления

### **Экзаменационные вопросы по курсу: «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»**

1. Понятие и сущность мотивации. Простая модель мотивации.
  2. Значение мотивации. Виды мотивов к труду.
  3. Мотивирование. Мотивация как процесс: этапы мотивации. Элементы модели мотивации. Важнейшее понятие концепции мотивации.
  4. Структура мотива труда. Сила мотива. Группы мотивов труда, образующие в совокупности единую систему.
  5. Система мотивации персонала (система вознаграждений) Р.И.Хендерсона.
  6. Измерения компенсационной и некомпенсационной системы мотивации персонала в организации.
  7. Виды мотивации персонала в организации. Поведенческие наборы.
  8. Мотивация персонала в условиях кризиса.
- 
9. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
  10. ERG или (СВР) (1972 г.) - теория мотивации К. Альдерфера.
  11. Теория «Х» и теория «У» по Д.Мак-Грегору.
  12. Теория «А» и теория «Z» У.Оучи.
  13. Двухфакторная теория Ф.Герцберга.
  14. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
  15. Концепция партисипативного управления.
- 
16. Теория ожиданий – модель мотивации по В. Вруму.
  17. Теория справедливости (равенства) С.Адамса (60-е гг. XX в.).
  18. Теория усиления мотивации («закрепления») Б. Скиннера.
  19. Модель-теория мотивации Л.Портера-Э.Лоулера (1968 г.). как соединение элементов теории ожидания и теории справедливости.
  20. Теория постановки целей Э.Локке (1968 г.).
  21. Модель обработки социальной информации (ОСИ).
  22. Теория трудовой мотивации Д.Аткинсона.
- 
23. Наиболее эффективные методы мотивации персонала.
  24. Экономические и морально-психологические меры, относительно мотивации персонала.
  25. Правила осуществления эффективности мотивации работников.
  26. 15 эффективных методов мотивации персонала в организации.
  27. Теория мотивации Доктора Шейна: основные ценности в работе сотрудников («карьерные якоря») - для каждого якоря своя мотивация.
  28. Экономическая мотивация. Способы экономического стимулирования. Вознаграждение.
  29. Причины пассивности работника. Стадии процесса потери интереса к труду.
  30. Соотношение активизации и эффективности. Факторы активизации работника.
  31. Критерии оценки персонала в организации: самооценка, уровень притязаний, локус контроля.
  32. Шесть типов подхода к построению карьеры: альпинист, иллюзионист, мастер, муравей, коллекционер, узурпатор.

- 
33. Внутренняя мотивация. Внешняя мотивация. (по Э.Л.Диси и Р.М.Руяну).
34. Причины утраты мотивации людей. Неправильная мотивация.
35. Формы поощрения работников. Внутренние и внешние вознаграждения.
- 
36. Механизмы использования мотивации в практике управления.
37. Стимулирование трудовой деятельности персонала. Современные виды стимулирования персонала на бизнес-предприятиях.
38. Механизмы морального стимулирования. Формы морального поощрения работника.
39. Индивидуальный пакет стимулов.
40. Наказание как средство мотивации работников.
41. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей как тип мотивации.
42. Выплаты к заработной плате. Специальные индивидуальные вознаграждения.
43. Социальная политика организации. Выплаты льгот и услуг социального характера.
44. Совершенствование системы организации труда и управления.
45. Нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя.
- 
46. Понятие социальной ответственности организации. Роль социальной ответственности организации в мотивации и результативности работы ее персонала.
47. Виды социальной ответственности. Формы и уровни социальной ответственности.
48. Социальная ответственность корпораций. Социальная ответственность - отказ от дискриминационной политики в отношении персонала и покупателей. Социальная ответственность – экологическая безопасность.
49. «Социальная ответственность бизнеса» в исследовании Х.Р.Боуэна «Социальная ответственность бизнесмена». Концепция корпоративной социальной ответственности (КСО).
50. Внутренняя и внешняя социальная ответственность организации. Подходы к управлению социальной ответственностью.
51. Повышение мотивации персонала на основе этических и моральных норм. Социальные программы организации как фактор мотивации персонала.
52. Социальная ответственность и социальная роль организации.
53. Социальные программы внутренней и внешней направленности. Развитие персонала как направление социальных программ организации.
54. Приоритеты социальных программ в направлении развития персонала.
55. Реализация социальных программ по охране здоровья и созданию безопасных условий труда. Приоритеты социальных программ в направлении охраны здоровья и условий труда.
56. Социально ответственная реструктуризация. Приоритеты социальных программ в направлении социально ответственной реструктуризации. Особенности социальной ответственности в организациях Азербайджана.
- 
57. Понятие человеческого капитала. Сущность концепции человеческого капитала. История развития теории человеческого капитала. Взгляды Т.Шульца, Г.Беккера, Дж.Минцера, С.Кузнеца, Дж.Кендрика, У.Хеллера, Л.Туроу

- и др. американских экономистов как толчок к возникновению теории человеческого капитала. Идеи С.А.Дятлова, Д.Грейсона, Л.С.Чижовой, относительно теории человеческого капитала.
58. Дальнейшее развитие концепции человеческого капитала в «Целях развития тысячелетия» (ЦРТ), предложенном ООН для оценки эффективности действий по реализации политики развития человеческого потенциала в странах мира.
59. Концепция трудового потенциала. Идеи А.Попова, В.Костакова, В.К.Врублевского, И.С.Маслова, С.Радько, А.Афанасьева.
- 60. Элементы, формирующие структуру человеческого капитала.**
- 61. Критерии трудоспособности (А.Котляр).**
- 62. Возраст как фактор человеческого капитала. Стаж работы.**
- 63. Нравственность как категория человеческого капитала. Взаимосвязь интеллектуального и человеческого капитала.**
- 64. Национальный социальный капитал и индивидуальный социальный капитал.**
- 
- 65. Кластерный анализ человеческого капитала. Влияние когорты на оценку стоимости человеческого капитала.**
- 66. Гендерные особенности персонала. Основные структурные различия персонала организации.**
- 67. Поведение молодого сотрудника, сотрудника среднего возраста, старшего возраста, пенсионеры (мужчины, женщины).**
68. «Проникновение» женщин в сегмент «мужских» профессий. Профессии, стереотипно воспринимаемые как «женские» или «мужские», «престижные» или «непрестижные».
- 69. Гендерная профессиональная сегрегация. Дискриминация женщин на рынке труда.**
70. Увольнение женщин в связи с рождением детей. Рост женской безработицы.
- 71. Качества присущие мужественности (маскулинности) и женственности по Хофштеде.**
- 72. Черты женского и мужского стиля управления по Хофштеде. Два типа «женского» стиля управления «железная леди» «старшая сестра».**
- 73. Мигранты как особая категория среди персонала организации.**
- 74. Влияние социокультурных и гендерных факторов на стоимость человеческого капитала и мотивацию персонала организации.**
- 
75. **Цели, задачи и содержание аудита мотивационного состояния организации (МСО).** Типичные проблемы в организациях, связанные с низкой мотивацией персонала. Два блока проблем связанных с низкой мотивацией персонала: 1. имеющую прямую зависимость от экономических методов мотивации, 2. от социально-психологических и административных факторов влияния на уровень мотивационного состояния организации.
- 76. Понятие и сущность «аудита». Раскрытие сущности аудита мотивационного состояния организации (МСО).**
- 77. Внутренние и внешние аудиты. Аудит МСО как функциональная задача гуманитарного технолога. Цель аудита МСО. Критерии аудита МСО.**
78. Свидетельства аудита МСО. Результаты оценки свидетельства аудита. Заключение по результатам аудита. Подготовка и планирование аудита МСО. Участники аудита МСО. Заказчик аудита МСО. Проверяемая организация. Аудитор. Принципы деятельности аудитора.

79. **Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния организации (МСО).** Программа аудита (МСО). Планирование аудита (МСО). Методы на этапе планирования аудита (МСО): наблюдение, опрос, доказательство, анализ, оценивание. Алгоритм составления аудиторского отчета. Заключительный этап аудита (МСО).
80. **Направления аудита мотивационного состояния организации.** Источники повышения эффективности мотивационного состояния организации. Источники индивидуальной эффективности. Источники групповой эффективности. Источники организационной эффективности. Четыре уровня развития сотрудника.
-