

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07

(Индекс дисциплины)

Мотивационное управление

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **56**

Код

Экономической теории

Наименование кафедры

Направление подготовки:

38.04.01 - Экономика

Профиль подготовки:

Экономика и управление корпоративными социальными проектами

Уровень образования:

магистратура

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего			108
	Аудиторные занятия			20
	Лекции			8
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия			12
	Самостоятельная работа			79
	Промежуточная аттестация			9
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			4
	Зачет			
	Контрольная работа			4
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)				3

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная												
Очно-заочная												
Заочная			1	2								

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

на основании учебных планов № 2-3-289

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
 Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области мотивационного управления в организации.

1.3. Задачи дисциплины

- Изучить основные теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала.
- Ознакомить студентов с понятием мотивационного механизма организации, а также способами его формирования и управления им.
- Выработать и закрепить навыки и умение разработки и реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере управления.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ПК- 12	Способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности	Второй
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>Знать: 1) основные методы процедуры, правила, концепции мотивационного управления.</p> <p>Уметь: 1) практически использовать результаты мотивационных исследований в профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: 1) Навыками оценки возможных последствий взаимодействия с людьми в конкретных практических ситуациях.</p>		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Микроэкономика (ПК-12)

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Теоретические основы мотивационного управления			
Тема 1. Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса. “Мотивационное управление” как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Основные базовые понятия: “потребность”, “мотив”, “стимул”, “интерес”, “мотивация”, “мотивация трудовой деятельности”. Классификация мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные			13

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
факторы. Особенности трудовой мотивации работников.			
Тема 2. Модели (концепции) мотивации и их использование. Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Ф. Макгрегор). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Макклелланд, Ф. Герцберг). Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Э. Локк, концепция Портера-Лоулера). Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации (В. И. Герчиков и др.). Современный российский подход к проблемам мотивации персонала.			14
Тема 3. Мотивационный механизм организации. Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Принципы трудовой мотивации. Методы мотивации. Технология формирования мотивационного механизма в организации.			12
Тема 4. Роль менеджера в формировании политики организации в области мотивационного управления. Умение мотивировать. Стиль управления. Личностные свойства менеджера. Средства воздействия на мотивацию работников. Принципы повышения мотивации подчиненных.			13
Учебный модуль 2. Стимулирование труда и его роль в нейтрализации демотивации персонала			
Тема 5. Психологический аспект мотивации труда. Мотивационное состояние человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников. Интеллект сотрудника: аналитик, прагматик, реалист, критик, идеалист.			14
Тема 6. Демотивация персонала и способы ее профилактики. Сущность "демотивации персонала". Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации. Причины пассивности работников. Профилактика демотивации.			14
Тема 7. Мотивация и стимулирование труда. Сущность стимулирования труда. Мотивы и стимулы. Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Существующие системы оплаты труда и их виды. Партисипативное управление.			13
Текущий контроль 2 (Контрольная работа)			6
Промежуточная аттестация по дисциплине (Экзамен)			9
ВСЕГО:			108

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1					3	1
2					3	2
3					3	1
4					3	1
5					3	1
6					3	1

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
7					3	1
ВСЕГО:						8

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса (дискуссия)					3	2
2	Модели (концепции) мотивации и их использование (групповое задание)					3	2
3	Мотивационный механизм организации (групповое задание)					4	2
4	Роль менеджера в формировании мотивационной политики организации (дискуссия)					4	2
5	Психологический аспект мотивации труда (дискуссия)					4	1
6	Демотивация персонала и способы ее профилактики (дискуссия)					4	1
7	Мотивация и стимулирование труда (групповое задание)					4	2
ВСЕГО:							12

3.3. Лабораторные занятия – не предусмотрено.

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ – не предусмотрено.

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1-2	Контрольная работа					4	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала					3	24
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям					4	36
Выполнение домашних заданий					4	13
					4	6

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Подготовка к экзаменам					4	9
ВСЕГО:						88

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция-«пресс-конференция»			2
Практические и семинарские занятия	дискуссия, практика с презентацией, командное соревнование малых групп обучающихся;			4
Лабораторные занятия	не предусмотрены			
ВСЕГО:				6

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся

Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций и практических занятий.	30	10 баллов за каждое лекционное и практическое занятие (всего 4 лекционных и 6 практических занятия), максимально 100 баллов
2	Контрольная работа	30	Подготовка и представление в срок контрольной работы (Полнота раскрытия темы, правильное оформление документов) – 100 баллов
3	Сдача экзамена	40	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время, всего 2 вопроса) – максимум 60 баллов; • Решение тестовых заданий (всего 2 тестовых задания), максимум 20 баллов. • Решение логической задачи – максимум 20 баллов
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	
40 – 50		

17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
1 – 16		
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 280 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85236.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85237.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

б) дополнительная учебная литература

4. Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (курс лекций) / Д.М. Инжиева. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>
5. Мотивация в корпоративном управлении. Интерактивные формы практических занятий. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Плешакова Е. А., Ильинский И. В. — СПб.: СПбГУПТД, 2016.— 32 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3519, по паролю.
6. Мотивационное управление. Практические занятия. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Плешакова Е. А., Ильинский И. В. — СПб.: СПГУТД, 2016.— 27 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3110, по паролю.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Управление человеческими ресурсами. Самостоятельная работа. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Ильинский И.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017. — 25 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017478, по паролю.
2. Стратегия управления человеческими ресурсами. Интерактивные формы практических занятий. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Ильинский И.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 26 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017479, по паролю.
3. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю.
4. Организация самостоятельной работы обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 2014. – 26 с. – Режим доступ http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550, по паролю.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL:http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL:http://sutd.ru/studentam/extramural_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL:http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL:http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Windows 10, Офисный пакет Microsoft Office.;
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc,.
3. Office 2016.. (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
6. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Стандартно-оборудованная аудитория.
2. Видеопроектор с экраном.
3. Компьютер/ноутбук.

8.6. Иные сведения и (или) материалы – не предусмотрены.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины «Мотивационное управление». На лекциях излагается основное содержание курса: характеристика мотивов поведения человека, построение мотивационного механизма организации, оценка эффективности мотивационной политики. Широко используется зарубежный и отечественный опыт мотивационного управления, подкрепляемый конкретными примерами.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проработка рабочей программы дисциплины «Мотивационное управление» в соответствии с ее целями, задачами, структурой и содержанием; • краткий конспект лекций, последовательно фиксирующий основные положения, термины, выводы и формулировки; <p>конспектирование рекомендуемых источников для более полного усвоения теоретического материала.</p>
Практические занятия	<p>Практические занятия способствуют усвоению обучающимися учебного материала по дисциплине «Мотивационное управление», формированию целостного представления о предмета мотивационного управления, развитию навыков аналитической работы с информацией и ее публичного представления. Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с конспектом лекций; • просмотр рекомендуемой литературы; • подготовка доклада или сообщения по теме занятия.
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа развивает логическое мышление обучающегося, закрепляет навыки информационно-аналитической деятельности, формирует ответственность в подготовке информационных материалов по дисциплине «Мотивационное управление».</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельную проработку учебно-методических материалов по мотивационному управлению и др. источников информации; • выполнение докладов, сообщений, рефератов, контрольной работы; • подготовка к контрольной работе и экзамену по дисциплине.

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ПК-12 / второй	<p>Объясняет взаимосвязь основных концепций мотивации с реальными экономическими ситуациями</p> <p>Выявляет основные задачи построения мотивационного механизма в каждой конкретной ситуации</p> <p>Использует навыки оценки будущих последствий взаимодействия с людьми при организации работы команды и решении задач, определенных диапазоном полномочий</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Тестирование</p> <p>Логическая задача</p>	<p>Перечень вопросов к экзамену (14 вопросов);</p> <p>Перечень тестовых заданий (7 тестов).</p> <p>Перечень задач (7 задач)</p>

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций	
		Устное собеседование	Письменная работа
86 - 100	5 (отлично)	<p>Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание формирования и использования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере управления. Критический, оригинальный подход к решению нестандартных мотивационных ситуаций.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Критическое рассмотрение вопросов мотивационного управления в организации, свидетельствующее о значительной работе с источниками. Качество выполнения всех элементов задания полностью соответствует всем предъявляемым требованиям.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
75 – 85	4 (хорошо)	<p>Ответы на вопросы полные, демонстрирующие изучение всех обязательных источников информации по дисциплине. Подход к изучению материала стандартный, не отличающийся оригинальностью.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Задание выполнено полностью, качественно, без ошибок. Ответы демонстрируют изучение только основных, рекомендованных источников информации.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
61 – 74		<p>В целом ответ качественный, основан на всех обязательных источниках информации, стандартный. Присутствуют незначительные пробелы в знаниях.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Работа отвечает всем предъявляемым требованиям, однако, имеются отдельные несущественные ошибки или отступления от правил оформления работы.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
51 - 60	3	<p>Ответы на вопросы базируются в основном только на использовании</p>	<p>Задание выполнено полностью, но в работе присутствуют отдельные</p>

	(удовлетворительно)	лекционного материала. Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	существенные ошибки, либо качество представления работы низкое, либо не соблюдены сроки сдачи работы. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
40 – 50		Ответ неполный, основывается только на лекционных материалах. Демонстрируется сущность предмета в целом. По некоторым темам отмечаются существенные ошибки или пробелы в знаниях. Незнание важных терминов. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Задание выполнено полностью, но с многочисленными существенными ошибками. При этом нарушены сроки представления работы или правила ее оформления. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Отсутствие одного или нескольких обязательных элементов задания, либо многочисленные грубые ошибки в работе, либо нарушение сроков представления, или грубое нарушение правил оформления работы. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Содержание работы полностью не соответствует заданию. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств, пользование подсказкой другого человека. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Плагиат, использование чужой работы, либо отказ от представления работы. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Сущность и содержание мотивации труда.	1
2	Понятие и основные виды мотивов труда.	1
3	Основные этапы эволюции концепций мотивации труда.	2
4	Особенности ранних взглядов на мотивацию труда.	2
5	Задачи, которые следует решать при построении мотивационного механизма.	3
6	Методы управления мотивацией персонала и их специфика.	3
7	Мотивация руководителя компании в процессе управления коллективом.	4
8	Принципы повышения мотивации подчиненных.	4
9	Мотивационные состояния и их влияние на мотивацию поведения личности.	5
10	Формирование трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.	5
11	Основные факторы демотивации.	6
12	Способы нейтрализации демотивирующих факторов.	6
13	Основные принципы стимулирования труда.	7
14	Мотивация и стимулирование персонала предприятиями различных форм собственности.	7

Вариант тестовых заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка задания	Ответ
1	Тема 1. Мотивация труда и ее место в корпоративном управлении. Общая характеристика мотивационного процесса Мотивацией называется:	г

	<p>а) стимулирование труда; б) совокупность ведущих мотивов; в) актуальность той или иной потребности для человека; г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели; д) правила, способствующие повышению эффективности труда.</p>	
2	<p>Тема 2. Модели (концепции) мотивации и их использование в корпоративном управлении</p> <p>Кто является основателем теории целей: а) С. Адамс; б) А. Маслоу; в) В. Врум; г) Э. Локк; д) Л. Портер и Э. Лоулер</p>	г
3	<p>Тема 3. Мотивационный механизм в корпоративной системе мотивации</p> <p>Стимул – это: а) острокопечная палка, которой погоняли животных; б) физический агент (раздражитель), воздействующий на орган чувств; в) мотив.</p>	а
4	<p>Тема 4. Мотивационные ресурсы в корпоративном управлении</p> <p>Вознаграждение это: а) цель, к достижению которой стремится человек; б) награда, в виде повышения в должности; в) мотив, заставляющий человека действовать; г) все, что рабочий считает себя ценным; д) средство удовлетворения потребности.</p>	г
5	<p>Тема 5. Роль менеджера в формировании мотивационной политики организации в области корпоративного управления</p> <p>К мотивационным типам работников относятся: а) “хулиган“; б) “равнодушный“; в) “патриот“; г) “конформист“; д) “наставник“.</p>	в
6	<p>Тема 6. Демотивация персонала и способы ее профилактики</p> <p>Мотивы труда делятся на: а) поощряемые и подавляемые; б) активные и пассивные; в) социальные и биологически; г) духовные и материальные; д) врожденные и приобретенные.</p>	в
7	<p>Тема 7. Мотивация и стимулирование труда в корпоративном управлении</p> <p>Материальные мотивы – это: а) премирование; б) стремление быть признанным в своем коллективе; в) похвала руководителя; г) стажировка.</p>	а

10.2.2. Перечень тем докладов (рефератов, эссе, пр.), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций – не предусмотрено.

Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия типовых задач (логических задач)	Ответ
1	<p>Тема 1. Мотивация трудовой деятельности. Общая характеристика мотивационного процесса.</p> <p>У сотрудника Х очень хорошие аналитические способности, он легко видит нестыковки, а также может рассмотреть много различных сценариев и вариантов развития событий. Коммуникабелен, грамотно доносит свои мысли до окружающих. Иногда склонен к излишней критичности.</p> <p><i>Составить карту мотиваторов для данного сотрудника.</i></p>	<p>Профессиональный рост, деньги, амбиции, результат.</p>

2	<p>Тема 2. Модели (концепции) мотивации и их использование.</p> <p>Руководитель среднего звена одного из образовательных учебных заведений, отвечающий за набор обучающихся, предложил высшему руководству проект предварительной подготовки абитуриентов, который одновременно приносил бы прибыль организации и всем участникам данного проекта, давал возможность дополнительной подработки преподавателям, и, кроме того, позволял принимать на обучение хорошо подготовленные на базе средней школы кадры. Руководство выразило согласие с проектом, однако поставило условие, что проект будет реализован, если данный сотрудник обеспечит в этом году набор студентов, превышающий прошлогодний. Это мотивировало сотрудника на эффективную работу. Он приложил большие личные усилия: работал без выходных, отказался от очередного отпуска и показатели прошлого года были успешно превышены.</p> <p>Однако руководство отказалось от своих обещаний и выплатило сотруднику небольшую денежную премию и отправило его в двухмесячный оплачиваемый отпуск, заменив его другим человеком, что сорвало намеченный проект. В итоге мотивация сотрудника после этого резко упала.</p> <p><i>В чем заключается ошибка руководства с точки зрения теории ожиданий В. Врума?</i></p>	<p>Реализовав тактическую задачу обеспечения набора студентов в текущем году путем правильного мотивирования работника на достижение своей цели, руководство отказалось от выполнения стратегической задачи обеспечения оптимального набора в последующие годы, одновременно лишив сотрудника интереса к дальнейшей эффективной работе в данной организации.</p>
3	<p>Тема 3. Мотивационный механизм организации.</p> <p>Сотрудник города N не имеет перспектив карьерного роста, поскольку в его регионе данное направление бизнеса развито слабо и руководящих позиций просто нет.</p> <p><i>Предложите как можно больше выходов из сложившейся ситуации.</i></p>	<p>а) сменить сферу деятельности; б) переехать в другой регион; в) смириться.</p>
4	<p>Тема 4. Роль менеджера в формировании мотивационной политики организации.</p> <p>Руководитель по каким-то причинам не особенно спешит домой после работы, да и по выходным не прочь выйти на службу. Он и от подчиненных требует переработки. Вольно или невольно более высокая оценка дается тем, кто часто задерживается на работе.</p> <p>Такое положение может привести к тому, что оценка будет даваться не по результатам, а по формальным показателям.</p> <p><i>Что делать в такой ситуации?</i></p>	<p>До руководителя стоит донести несколько тезисов:</p> <p>а) он лучший, поэтому и стал руководителем, и ему не стоит сравнивать других сотрудников с собой; б) у всех разные жизненные обстоятельства, и это стоит учитывать; в) при слишком большой продолжительности рабочего дня снижается продуктивность работы сотрудника.</p>
5	<p>Тема 5. Психологический аспект мотивации труда.</p> <p>Интерпретируйте смысл приведенных пословиц, с точки зрения понимания психологических аспектов системы стимулирования труда:</p> <p>а) “Баба пляшет, а дед плачет”; б) “Без поджога дрова не горят”; в) “Ближняя копейка, дороже дальнего рубля”; г) “Где скрипит там и мажут”.</p>	<p>а) что для одной категории работников хорошо, для другой может быть плохо. Использование различных средств материального и морального стимулирования должно быть дифференцированным; б) чтобы получить нужный результат от человека, надо его сначала в достаточной мере заинтересовать; в) своевременные выплаты, льготы или др. формы стимулирования могут оказать более эффективное влияние на мотивацию работников, чем отдаленное обещание; г) система стимулирования может быть ориентирована не на высокую эффективность, а лишь на сглаживание проблем,</p>

		возникающих в работе персонала (прогулы, дисциплина и др.)
6	Тема 6. Демотивация персонала и способы ее профилактики. Компания гордилась своей корпоративной традицией вывозить персонал в праздники в один и тот же пансионат. В первое время эта традиция нравилась, но через несколько лет стала раздражать большинство сотрудников. В результате позитивно мотивирующее мероприятие превратилось в негативное. <i>Какую ошибку допустило руководство фирмы, и какие можно предложить варианты решения выхода из сложившейся ситуации?</i>	Одно и то же вознаграждение надоедает, возникает недовольство, что может привести к развитию конфликта в коллективе. Необходимо учитывать пожелание сотрудников, предварительно опросив их, и разнообразить корпоративные мероприятия, чтобы появился позитивный настрой.
7	Тема 7. Мотивация и стимулирование труда. Опровергните следующее утверждение: «Работников всегда можно мотивировать деньгами».	Деньги, безусловно, являются сильным стимулом к труду, однако люди значительно различаются по установкам в отношении денег. Кроме того, человек быстро привыкает к более высокому уровню доходов, и через какое-то время деньги не оказывают стимулирующего влияния на его рабочие показатели.

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена, зачета и / или защите курсовой работы) и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

10.3.3. Особенности проведения (экзамена, зачета и / или защиты курсовой работы)

Экзамен проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса.