Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор –
проректор по учебной работе
_____Н.Г. Кузнецов
«01» июня 2018г.

Рабочая программа дисциплины

Управление мотивацией

по профессионально-образовательной программе направление 43.03.01 "Сервис"

Квалификация

Бакалавр

Ростов-на-Дону
2018 г.

КАФЕДРА **Антикризисное и корпоративное управление**

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		7 (4.1)		Итого	
Недель	17,3		17,3			
Вид занятий	УП	РПД	УП	РПД	УП	РПД
Лекции	18	18	36	36	54	54
Практические	36	36	36	36	72	72
В том числе инт.	36	36	26	26	62	62
Итого ауд.	54	54	72	72	126	126
Контактная	54	54	72	72	126	126
Сам. работа	54	54	72	72	126	126
Часы на контроль			36	36	36	36
Итого	108	108	180	180	288	288

ОСНОВАНИЕ

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 43.03.01 СЕРВИС (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 20.10.2015г. №1169)

Рабочая программа составлена по профессионально-образовательной программе направление 43.03.01 "Сервис"

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 27.03.2018 протокол № 10.

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Т. Ю. Синюк _____ 25.05.18

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор И.В. Мишурова _____ 25.05.18

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, М.А. Суржиков _____ 29.05.18

Отделом образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. _____ 29.05.18

Проректором по учебно-методической работе Джуха В.М. _____ 31.05.18.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой д.э.н., профессор И.В. Мишурова _____

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Т. Ю. Синюк _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой д.э.н., профессор И.В. Мишурова _____

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Т. Ю. Синюк _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор И.В. Мишурова _____

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Т. Ю. Синюк _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. _____

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор И.В. Мишурова _____

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Т. Ю. Синюк _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цели освоения дисциплины: формирование у обучающегося современных знаний по вопросам управления мотивацией и раскрытие теоретических и практических аспектов управления мотивацией персонала с учетом специфики сервисных фирм.
1.2	Задачи: дать студентам понимание роли управления мотивацией персонала в решении проблемы устойчивого развития компании; познакомить с основами формирования системы мотивации персонала; освоить методы материального и нематериального поощрения для управления предприятием; выработать навыки анализа состояния мотивации персонала; использовать результаты анализа мотивации персонала при принятии управленческих решений; разработка элементов оптимизации сервисной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.04
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в результате изучения дисциплин:Психология и педагогика;Организация и планирование деятельности предприятий сервиса; Управление персоналом
2.2	**Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Организационная культура и оргпроектирование, Управление салоном красоты

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
ОК-4: способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Знать:
типовые культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности различных общностей и особенности поведения выделенных групп людей; понятие «команда»
Уметь:
толерантно воспринимать культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности, применять знания для работы в команде и выполнения поставленных задач
Владеть:
навыками определения и применения этических норм, касающихся культурных этнических, конфессиональных и социальных различий, способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде
ОК-5: способностью к самоорганизации и самообразованию
Знать:
понятия «самостоятельная работа, самоорганизация», «самоконтроль», «самообразование»
Уметь:
системно анализировать, обобщать информацию, формулировать цели и самостоятельно находить пути их достижения
Владеть:
навыками составления результатоориентированных планов-графиков выполнения различных видов учебной, научно-исследовательской и внеучебной работы
ПК-12: готовностью к осуществлению контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов
Знать:
теоретические основы контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов
Уметь:
применять на практике инструменты контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов
Владеть:
инструментами контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	**Наименование разделов и тем /вид занятия/**	**Семестр / Курс**	**Часов**	**Компетен-ции**	**Литература**	**Интер акт.**	**Примечание**

	Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления мотивацией в сервисной деятельности						
1.1	Теоретические основы управления мотивацией.Мотивация трудовой деятельности. Иерархия потребностей индивида А. Маслоу. Теория X и Y Дугласа Мак-Грегора. Модель Джоржа С. Хоманса. Теория зрелости-незрелости кризиса Аргириса. Теория мотивационной гигиены Фредерика Герцберга. Процессуальные теории мотивации /Лек/	6	6	ОК-4 ОК-5	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
1.2	Мотивация трудовой деятельности. Иерархия потребностей индивида А. Маслоу. Теория X и Y Дугласа Мак-Грегора. Модель Джоржа С. Хоманса. Теория зрелости-незрелости кризиса Аргириса. Теория мотивационной гигиены Фредерика Герцберга. Процессуальные теории мотивации /Пр/	6	10	ОК-4 ОК-5	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	6	
1.3	Теоретические основы управления мотивацией.Мотивация трудовой деятельности. Иерархия потребностей индивида А. Маслоу. Теория X и Y Дугласа Мак-Грегора. Модель Джоржа С. Хоманса. Теория зрелости-незрелости кризиса Аргириса. Теория мотивационной гигиены Фредерика Герцберга. Процессуальные теории мотивации /Ср/	6	18	ОК-4 ОК-5	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
1.4	Качество трудовой жизни.Основные аспекты качества трудовой жизни /Лек/	6	6	ОК-4 ОК-5	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
1.5	Качество трудовой жизни.Основные аспекты качества трудовой жизни /Пр/	6	10	ОК-4 ОК-5	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	8	
1.6	Качество трудовой жизни.Основные аспекты качества трудовой жизни /Ср/	6	18	ОК-4 ОК-5	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
	Раздел 2. Психологические основы в управлении мотивацией						
2.1	Психологические аспекты управления мотивацией.Система управления Ренсиса Лайкерта. Трансактный анализ. Психологические правила управления мотивацией. Нематериальная, моральная мотивация. Психологические типы личности и их классификация. /Лек/	6	6	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
2.2	Психологические аспекты управления мотивацией.Система управления Ренсиса Лайкерта. Трансактный анализ. Психологические правила управления мотивацией. Нематериальная, моральная мотивация. Психологические типы личности и их классификация. /Пр/	6	16	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	10	

2.3	Психологические аспекты управления мотивацией.Система управления Ренсиса Лайкерта. Трансактный анализ. Психологические правила управления мотивацией. Нематериальная, моральная мотивация. Психологические типы личности и их классификация. /Ср/	6	18	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
2.4	/Зачёт/	6	0	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
	Раздел 3. Система мотивации персонала: анализ, пути совершенствования						
3.1	Формирование дохода работника в рыночной экономике.Вознаграждение: внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы. /Лек/	7	4	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
3.2	Вознаграждение: внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы. /Пр/	7	4	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	2	
3.3	Формирование дохода работника в рыночной экономике.Вознаграждение: внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы. /Ср/	7	12	ОК-4 ОК-5	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
3.4	Заработная плата как основной инструмент материальной мотивации.Общая характеристика системы оплаты труда. Характеристика отдельных форм и методов стимулирования. Опыт построения системы оплаты труда на основе бальной оценки рабочих мест. /Лек/	7	6	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	2	
3.5	Общая характеристика системы оплаты труда. Характеристика отдельных форм и методов стимулирования. Опыт построения системы оплаты труда на основе бальной оценки рабочих мест. /Пр/	7	6	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
3.6	Заработная плата как основной инструмент материальной мотивации.Общая характеристика системы оплаты труда. Характеристика отдельных форм и методов стимулирования. Опыт построения системы оплаты труда на основе бальной оценки рабочих мест. /Ср/	7	12	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
3.7	Зарубежный опыт поощрительных денежных выплат.Определение и цели поощрительных денежных выплат. Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат. Особенности использования поощрительных выплат для менеджмента /Лек/	7	6	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	2	

3.8	Определение и цели поощрительных денежных выплат. Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат. Особенности использования поощрительных выплат для менеджмента /Пр/	7	6	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
3.9	Зарубежный опыт поощрительных денежных выплат.Определение и цели поощрительных денежных выплат. Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат. Особенности использования поощрительных выплат для менеджмента /Ср/	7	16	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
	Раздел 4. Диагностика истемы мотиации персонала в организации сервиса						
4.1	Мотивация и контроль менеджмента.Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии. Мотивационные ресурсы управления организацией. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы. /Лек/	7	10	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
4.2	Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии. Мотивационные ресурсы управления организацией. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы. /Пр/	7	10	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
4.3	Мотивация и контроль менеджмента.Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии. Мотивационные ресурсы управления организацией. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы. /Ср/	7	16	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
4.4	Анализ состояния системы мотивации.Организации оценки системы мотивации персонала. Методы сравнительной оценки системы мотивации персонала. Методы экспертной оценки удовлетворенности системой мотивации персонала /Лек/	7	10	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
4.5	Организации оценки системы мотивации персонала. Методы сравнительной оценки системы мотивации персонала. Методы экспертной оценки удовлетворенности системой мотивации персонала /Пр/	7	10	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	4	
4.6	Анализ состояния системы мотивации.Организации оценки системы мотивации персонала. Методы сравнительной оценки системы мотивации персонала. Методы экспертной оценки удовлетворенности системой мотивации персонала /Ср/	7	16	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	
4.7	/Экзамен/	7	36	ОК-4 ОК-5 ПК-12	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к закчету:

1. Объясните понятие мотивации трудовой деятельности
2. Раскройте понятия мотива, стимула, потребности их соотношение, различия и взаимосвязь
3. Опишите эволюцию взглядов на мотивацию работников
4. Раскройте содержание теории мотивации Ф.У. Тейлора и А. Маслоу
5. Раскройте содержание теории мотивации Ф. Герцберга и Д. Макгрегора
6. Раскройте содержание теории мотивации Д. М. Клелланда
7. Раскройте содержание теории ожиданий В. Врума
8. Раскройте содержание теории справедливости
9. Раскройте содержание теория и мотивации Л. Портера - Э. Лоулера
10. Проанализируйте модель характеристик работы Хекмана и Олдхэма
11. Проанализируйте соревновательность как форму мотивации
12. Проанализируйте процесс обучения как форму мотивации
13. Проанализируйте процесс планирования карьеры как форму мотивации
14. Охарактеризуйте социальную шкалу заработной платы
15. Охарактеризуйте диагностику состояния мотивации персонала
16. Раскройте содержание тестовых методик оценки мотивов трудового поведения
17. Опишите процессы построения мотивационных профилей
18. Раскройте содержание трансактный анализ
19. Дайте характеристику организации системы оценки мотивации персонала
20. Проанализируйте психологические правила управления мотивацией
21. Опишите систему нематериальной мотивации
22. Раскройте 5 категорий методов мотивации
23. Охарактеризуйте программу Скэнлона
24. Опишите систему материального стимулирования компании Линкольн-электрик
25. Опишите систему Ракера
26. Дайте общую характеристику системы оплаты труда
27. Раскройте содержание компенсационных выплат
28. Раскройте содержание социальных выплат

Вопросы к экзамену:

1. Объясните понятие мотивации трудовой деятельности
2. Раскройте понятия мотива, стимула, потребности их соотношение, различия и взаимосвязь
3. Опишите эволюцию взглядов на мотивацию работников
4. Раскройте содержание теории мотивации Ф.У. Тейлора и А. Маслоу
5. Раскройте содержание теории мотивации Ф. Герцберга и Д. Макгрегора
6. Раскройте содержание теории мотивации Д. М. Клелланда
7. Раскройте содержание теории ожиданий В. Врума
8. Раскройте содержание теории справедливости
9. Раскройте содержание теория и мотивации Л. Портера - Э. Лоулера
10. Проанализируйте модель характеристик работы Хекмана и Олдхэма
11. Проанализируйте соревновательность как форму мотивации
12. Проанализируйте процесс обучения как форму мотивации
13. Проанализируйте процесс планирования карьеры как форму мотивации
14. Охарактеризуйте социальную шкалу заработной платы
15. Охарактеризуйте диагностику состояния мотивации персонала
16. Раскройте содержание тестовых методик оценки мотивов трудового поведения
17. Опишите процессы построения мотивационных профилей
18. Раскройте содержание трансактный анализ
19. Дайте характеристику организации системы оценки мотивации персонала
20. Проанализируйте психологические правила управления мотивацией
21. Опишите систему нематериальной мотивации
22. Раскройте 5 категорий методов мотивации
23. Охарактеризуйте программу Скэнлона
24. Опишите систему материального стимулирования компании Линкольн-электрик
25. Опишите систему Ракера
26. Дайте общую характеристику системы оплаты труда
27. Раскройте содержание компенсационных выплат
28. Раскройте содержание социальных выплат
29. Охарактеризуйте различия мебжду стимуломи мотивацией
30. Дайтие определение стимула
31. Перечислите методы оценки эффективности мотивации
32. Охарактеризуйте методы экспертной оценки удовлетворенности системой мотивации

33. Расскажите о системе планирования денжнгых выплат
34. Мотивация для поколения Y
35. Мотивация для покления Z
36. Мотивация для поколения X
37. KPI как элемент системы мотиациии
38. Закон Йеркса-Додсона - оптимум мотивации
39. Ошибки руководителя в управлении мотивацией
40. Сдвиг мотива на цель

5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Структура и содержание фонда оценочных средств представлена в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Мишурова И. В.	Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие	Ростов н/Д: МарТ, 2010	150
Л1.2	Шаховой В. А., Шапиро С. А.	Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие	Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2015	http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Самоукина Н. В.	Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах	М.: Вершина, 2007	50
Л2.2	Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом"	М.: ИНФРА-М, 2009	15
Л2.3	Аширов Д. А.	Трудовая мотивация: учеб. пособие	М.: Проспект, 2005	10
Л2.4	Шаховой В. А., Шапиро С. А.	Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие	М.: Вершина, 2003	16
Л2.5	Бакирова Г. Х.	Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие	Москва: Юнити-Дана, 2015	http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Россия в цифрах http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135075100641

6.3. Перечень программного обеспечения

6.3.1	Microsoft Office

6.4 Перечень информационных справочных систем

6.4.1	Консультант +

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

к рабочей программе

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедрыантикризисного и
корпоративного управления
Протокол № 10 от «25» мая 2018 г.
Зав.кафедрой _____Мишурова И.В.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Управление мотивацией

Направление подготовки

43.03.01 "Сервис"

Уровень образования

бакалавриат

Составитель Синюк Т. Ю., к.э.н., доцент

(подпись) *Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание*

Ростов-на-Дону, 2018

Оглавление

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 6

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 15

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

1.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

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

3.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОК-4 - способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия			
З психологические правила управления мотивацией У находить взаимосвязь общения с потребителем, механизмы действия и способы проявления законов мотивации; В выбирать стратегию мотивации персонала малой фирмы	описание психологических правил управления мотивацией; применение законов мотивации	соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы (в полном, не полном объеме)	КР – контрольная работа, П – презентации, Т – тест, ДИ – деловая игра
ОК-5 - способность к самоорганизации и самообразованию			
З классификацию систем и форм заработной платы; модели мотивации персонала; методы анализа состояния мотивации персонала с учетом	характеристика классификаций систем и форм заработной платы; описание моделей мотивации персонала; использование методов анализа состояния мотивации	соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах	КР – контрольная работа, П – презентации, Т – тест, ДИ – деловая игра

специфики малых фирм У формулировать цели и показатели для планирования денежных выплат; проводить анализ мотивационного комплекса потребителей сервисных фирм; находить пути благоприятного разрешения психологических конфликтов; анализировать и оценивать системы мотивации В проводить анализ мотивационного комплекса малой фирмы; осуществлять мотивацию и контроль менеджмента	персонала с учетом специфики малых фирм	информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы (в полном, не полном объеме)	
ПК-12: готовностью к осуществлению контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов			
З теоретические основы контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов У применять на практике инструменты	характеристика классификаций систем и форм заработной платы; описание моделей мотивации персонала; использование методов анализа состояния мотивации персонала с учетом специфики малых фирм	соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов	КР – контрольная работа, П – презентации, Т – тест, ДИ – деловая игра

контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов В инструментами контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов		Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы (в полном, не полном объеме)	

3.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале.

При этом следует исходить из положения о балльно-рейтинговой системе, в котором прописано следующее:

«Основой для определения баллов, набранных при промежуточной аттестации, служит объём и уровень усвоения материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины. При этом необходимо руководствоваться следующим:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») - изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

- 67-83 баллов (оценка «хорошо») - наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;

- 50-66 баллов (оценка удовлетворительно) - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;

- 0-49 баллов (оценка неудовлетворительно) - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы».

Для допуска к промежуточной аттестации необходимо набрать не менее 50 баллов по текущей работе и выполнить обязательный минимум учебной работы (если он предусмотрен по данной дисциплине).

При текущей аттестации первая контрольная точка отражает оценку в процентах следующих видов работ студента по разделу 1 «Теоретико-методологические основы управления мотивацией в сервисной деятельности»:

1. Степень посещения и активность на практических занятиях;
2. Степень выполнения практических заданий;
3. Тестирование по темам раздела.

Вторая контрольная точка отражает оценку в процентах следующих видов работ студента по разделу 2 «Система мотивации персонала: анализ, пути совершенствования»:

1. Степень посещения и активность на практических занятиях;
2. Степень выполнения практических заданий;
3. Активность в деловых играх;
4. Контрольные работы по темам раздела.

Основой для определения баллов, набранных по результатам текущей аттестации, служит объем и уровень усвоения материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины, в процентах.

Итоговая оценка может быть выставлена на основе результатов (общее количество баллов) полученных в ходе текущей аттестации.

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»
Кафедра Антикризисное и корпоративное управление
(наименование кафедры)

Вопросы к зачету

по дисциплине *Управление мотивацией*
(наименование дисциплины)

Вопросы к зачету:

1. Объясните понятие мотивации трудовой деятельности
2. Раскройте понятия мотива, стимула, потребности их соотношение, различия и взаимосвязь
3. Опишите эволюцию взглядов на мотивацию работников
4. Раскройте содержание теории мотивации Ф.У. Тейлора и А. Маслоу
5. Раскройте содержание теории мотивации Ф. Герцберга и Д. Макгрегора
6. Раскройте содержание теории мотивации Д. М. Клелланда
7. Раскройте содержание теории ожиданий В. Врума
8. Раскройте содержание теории справедливости
9. Раскройте содержание теория и мотивации Л. Портера - Э. Лоулера
10. Проанализируйте модель характеристик работы Хекмана и Олдхэма

11. Проанализируйте соревновательность как форму мотивации
12. Проанализируйте процесс обучения как форму мотивации
13. Проанализируйте процесс планирования карьеры как форму мотивации
14. Охарактеризуйте социальную шкалу заработной платы
15. Охарактеризуйте диагностику состояния мотивации персонала
16. Раскройте содержание тестовых методик оценки мотивов трудового поведения
17. Опишите процессы построения мотивационных профилей
18. Раскройте содержание трансактный анализ
19. Дайте характеристику организации системы оценки мотивации персонала
20. Проанализируйте психологические правила управления мотивацией
21. Опишите систему нематериальной мотивации
22. Раскройте 5 категорий методов мотивации
23. Охарактеризуйте программу Скэнлона
24. Опишите систему материального стимулирования компании Линкольн-электрик
25. Опишите систему Ракера
26. Дайте общую характеристику системы оплаты труда
27. Раскройте содержание компенсационных выплат
28. Раскройте содержание социальных выплат

Составитель _____ Т. Ю. Синюк
(подпись)

«____»_____2018г.

Вопросы к экзамену

по дисциплине *Управление мотивацией*
(наименование дисциплины)

Вопросы к экзамену:

1. Объясните понятие мотивации трудовой деятельности
2. Раскройте понятия мотива, стимула, потребности их соотношение, различия и взаимосвязь
3. Опишите эволюцию взглядов на мотивацию работников
4. Раскройте содержание теории мотивации Ф.У. Тейлора и А. Маслоу
5. Раскройте содержание теории мотивации Ф. Герцберга и Д. Макгрегора
6. Раскройте содержание теории мотивации Д. М. Клелланда
7. Раскройте содержание теории ожиданий В. Врума
8. Раскройте содержание теории справедливости
9. Раскройте содержание теория и мотивации Л. Портера - Э. Лоулера
10. Проанализируйте модель характеристик работы Хекмана и Олдхэма
11. Проанализируйте соревновательность как форму мотивации
12. Проанализируйте процесс обучения как форму мотивации
13. Проанализируйте процесс планирования карьеры как форму мотивации
14. Охарактеризуйте социальную шкалу заработной платы
15. Охарактеризуйте диагностику состояния мотивации персонала
16. Раскройте содержание тестовых методик оценки мотивов трудового поведения
17. Опишите процессы построения мотивационных профилей
18. Раскройте содержание трансактный анализ
19. Дайте характеристику организации системы оценки мотивации персонала

20. Проанализируйте психологические правила управления мотивацией
21. Опишите систему нематериальной мотивации
22. Раскройте 5 категорий методов мотивации
23. Охарактеризуйте программу Скэнлона
24. Опишите систему материального стимулирования компании Линкольн-электрик
25. Опишите систему Ракера
26. Дайте общую характеристику системы оплаты труда
27. Раскройте содержание компенсационных выплат
28. Раскройте содержание социальных выплат
29. Охарактеризуйте различия мебжду стимулом и мотивацией
30. Дайте определение стимула
31. Перечислите методы оценки эффективности мотивации
32. Охарактеризуйте методы экспертной оценки удовлетворенности системой мотивации
33. Расскажите о системе планирования денежных выплат
34. Мотивация для поколения Y
35. Мотивация для поколения Z
36. Мотивация для поколения X
37. KPI как элемент системы мотивации
38. Закон Йеркса-Додсона - оптимум мотивации
39. Ошибки руководителя в управлении мотивацией
40. Сдвиг мотива на цель

Составитель _____ Т. Ю. Синюк
(подпись)

«____»_____2018г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

по дисциплине Управление мотиваицей

1. Опишите эволюцию взглядов на мотивацию работников
2. Раскройте содержание теория и мотивации Л. Портера - Э. Лоулера

Составитель _____Т. Ю. Синюк
(подпись)

Заведующий кафедрой
_____И.В.Мишурова
(подпись)

«____»_____2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №7

по дисциплине Управление мотивацией

1. Закон Йеркса-Додсона - оптимум мотивации
2. Опишите систему Ракера

Составитель _____ Т. Ю. Синюк
(подпись)

Заведующий кафедрой
_____ И.В.Мишурова
(подпись)

«____»_____2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра антикризисного и корпоративного управления

Тесты письменные

по дисциплине Управление мотивацией

Мотивация – это:
А) процесс обучения персонала
Б) процесс адаптации персонала на новом рабочем месте
В) процесс побуждения работников к деятельности
Г) Процесс формирования кадровой стратегии предприятия в соответствии с целями развития
2. Основоположником школы «Научного управления» выступил:
А) А. Маслоу
Б) Д. МакКлеланд
В) В. Врум
Г) Ф. Герцберг
3. Отметьте три фактора, к которым сводится структура потребностей высшего уровня согласно теории Д. МакКлеланда:
А) Стремление к успеху
Б) Стремление к безопасности
В) Стремление к власти
Г) Стремление к признанию

4. Теории мотивации подразделяются на:
А) Содержательные
Б) Действенные
В) Процессуальные
Г) Фунциональные
5. Иерархия потребностей А. Маслоу делит потребности индивида на:
А) 3 группы
Б) 4 группы
В) 5 групп
Г) 6 групп
6. Основоположником «Теории ожиданий» выступил:
А) В. Врум
Б) Ф. Герцберг
В) Э. Лоулер
Г) Л. Портер
7. Теория Выгодского утверждает, что:
А) предметом психологии человека выступает поведение, а не сознание человека
Б) в психике человека есть два уровня развития – высший и низший, которые определяют потребности человека
В) мотивация сотрудников определяется поведением
Г) человек принимает решения на уровне регулирования, адаптации и самоорганизации
8. Модель характеристик работы Хекмана-Олдхема рассматривает параметры:
А) Автономия
Б) Целостность работы
В) Разнообразие умений и навыков
Г) Важность работы
Д) Обратная связь
Ж) Все выше перечисленные
9. Какой из параметров Хофстеде подразумевает минимум внешних обязательств, поскольку главные ценности личности или общества связаны со свободой и семьей?
А) Индивидуализм
Б) Коллективизм
В) Авторитаризм
Г) Мужественность
10. Справедливое отношение к персоналу, выражающееся в идее «Лучше работаешь – лучше живешь» – это есть один из 12 принципов _____, сформулированных Эмерсоном.
11. Психологи полагают, что личная конкуренция в Американской модели менеджмента оказывает скорее _____ влияние на производительность труда.

Зачтено в случае правильных 75% ответов.

Критерии оценивания:
100-84 баллов отлично– если магистр ответил правильно на 100-85% заданий теста;
83 - 67 баллов хорошо – если студент ответил на 84-69 % заданий
66-50 баллов удовлетворительно – если студент ответил на 68-50% заданий;
Оценка удовлетворительно если менее 50%

Составитель _____ Т. Ю. Синюк

«____»_____201 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра антикризисного и корпоративного управления

Деловая (ролевая) игра

по дисциплине Управление мотивацией

Деловая игра: «Анализ системы мотивации ООО «Эксвизит»

ООО "Эксквизит" - малое предприятие, продает обувь по доступной широким массам населения цене, занимаясь как оптовой, так и розничной торговлей.

ООО "Эксквизит" использует традиционные приемы экономической мотивации. В рассматриваемой организации применяется повременная система оплаты труда, причем используется ее повременно-премиальная разновидность.

Основная ставка заработной платы зависит от положения работника в иерархической структуре компании. В ней можно выделить следующие основные уровни:

- руководство;
- начальники отделов;
- директора магазинов;
- сотрудники отделов и магазинов;
- вспомогательный персонал.

Таким образом, повышение заработной платы происходит в соответствии с продвижением работника вверх по служебной лестнице.

Сумма премии, получаемой каждым работником, определяется, как некоторый процент от ее максимально возможного размера. Размер общей прибыли, полученной организацией, практически не оказывает влияния на размер премии, получаемой работником. Это объясняется тем, что если прибыль не была получена, но не из-за каких-либо недочетов в деятельности данного работника, то он не может быть лишен премии.

Наряду с премиями в организации существует также и система штрафов. Она выражается в лишении премии либо уменьшении ее размеров заразного рода нарушения трудовой дисциплины, правил техники безопасности, разглашение служебной тайны.

Кроме традиционных форм материального стимулирования сотрудников в фирме применяются и некоторые менее традиционные формы. Так, например, администрация фирмы с целью повысить сплоченность коллектива, а также заинтересовать сотрудников в высоких показателях работы, за счет прибыли приобретает для своих сотрудников билеты на концерты известных эстрадных, оперных и других артистов.

Администрация фирмы не забывает и о важных как личных (рождение ребенка, день рождения сотрудника) так и общих праздниках (Новый год, 8 марта, 23 февраля и др.). Сотрудники ценят не только материальную сторону этих мероприятий, но и внимание администрации к личности каждого сотрудника, а также возможность в неформальной обстановке пообщаться с коллегами. Таким образом, руководство фирмы как бы сочетает вместе экономические стимулы с неэкономическими.

Наряду с вышеперечисленными стимулами используются также и чисто неэкономические. В основном это личные благодарности работникам, выносимые

начальниками, создание администрацией благоприятных возможностей для изучения таких необходимых в работе дисциплин, как маркетинг, психология, банковское дело.

Для изучения используемой в ООО "Эксквизит" мотивационной системы, было проведено тестирование 5 рядовых работников. Тестируемым было предложено оценить по девятибальной шкале некоторые характеристики организации. Полученные результаты приведены в таблице 1.

Рассчитав по формуле (1) общую оценку каждой характеристики с учетом ее важности, получаем уровень удовлетворенности работников этой характеристикой в отдельности, и, затем, по формуле (2) определяем общую удовлетворенность работников.

$E = W * b_{ср}$, (1)

где E - общая оценка каждой характеристики с учетом ее важности

W - важность каждой характеристики

$b_{ср}$ - средний балл, полученный каждой характеристикой

$$S = \frac{E}{\sum W_i} = \frac{582,8}{86} = 6,77 \text{ ,} \quad (2)$$

где S - общая удовлетворенность работников

Таблица 1. Удовлетворенность работников характеристиками организации

Респонденты / Характеристики	1	2	3	4	5	$b_{ср}$	W	E
1. Удовлетворенность стимулами, используемыми в организации	7	8	7	8	9	7,8	5	39
2. Удовлетворенность способом их использования	8	7	7	9	7	7,6	5	38
3. Отношение сотрудника к ним	7	9	8	9	8	8,2	9	73,8
4. Степень их взаимодействия друг с другом	7	5	4	6	7	5,8	4	23,2
5. Уровень сознательности работников	8	7	6	7	8	7,2	7	50,4
6. Удовлетворенность сотрудников работой	7	8	9	8	8	8	9	72
7. Информированность сотрудников о положении дел на предприятии, перспективах развития и т.п.	5	6	5	5	6	5,4	4	21,6
8. Взаимодействие работников в организации	6	4	3	8	7	5,6	7	39,2
9. Мера влияния каждого сотрудника на цели организации	5	6	4	8	8	6,2	8	49,6
10. Удовлетворенность сотрудников уровнем принятия решений	7	6	7	9	8	7,4	7	51,8
11. Удовлетворенность сотрудников методами контроля, используемыми в организации	6	6	5	7	7	6,2	7	43,4
12. Уровень децентрализации в организации	5	2	3	8	7	5	5	25
13. Уровень участия работников в процессе принятия решений	5	5	6	7	8	6,2	9	55,8
Сумма	-	-	-	-	-	86,6	86	582,8

Где:

$b_{ср}$ - средний балл, полученный каждой характеристикой

W - важность каждой характеристики
E - общая оценка каждой характеристики с учетом ее важности
В результате анализа таблицы 1 можно сделать вывод о том, что наиболее удовлетворительно сотрудники относятся к стимулам, они удовлетворены работой, меньше же всего они удовлетворены уровнем децентрализации и степенью информированности работников.

Что же касается общей удовлетворенности работников, то она составляет приблизительно 6,77, что соответствует высокому уровню (от 0 до 3-низкий, от 3 до 6-средний, от 6 до 9-высокий уровень).

Основываясь на проведенном исследовании, можно сказать, что для усиления и воздействия мотивационных факторов, в мотивационной структуре организации необходимо произвести некоторые изменения. Для улучшения морального климата в организации было бы желательно повысить информированность работников о положение дел на предприятии и перспективах развития, а также степень децентрализации. Все это позволяет сделать вывод, что основной проблемой является плохая организация коммуникации, в частности, путей идущих "сверху вниз", то есть от руководства к рядовым сотрудникам, и коллективное взаимодействие.

Таким образом, необходимо ввести в организации практику проведения общих собраний, что, в виду небольших размеров организации, не будет слишком сложно. На них будут подводиться итоги работы фирмы и намечаться перспективы дальнейшей деятельности. Проводить такие собрания стоит в конце недели, месяца

Выплата премий носит в организации весьма субъективный характер, так как их размер устанавливается руководителем, который делает выводы об эффективности деятельности сотрудника за последний месяц, основываясь практически только на собственном мнении. Это обуславливает неизбежность ошибок при распределении премий, и, следовательно, может породить недовольство сотрудников. Кроме того, добросовестный работник не должен лишаться премии из-за отсутствия прибыли, однако в случае, если организация не получит прибыль, выплатить премию, скорее всего будет невозможно. Чтобы избежать этого нужно создать резервный фонд, в который бы шли ежемесячные отчисления от прибыли.

Задания

1. Дайте оценку действующей системы мотивации с позиций применения различных мотивационных моделей: А. Маслоу, Д. Макгрегора, Ф. Герцберга
2. Предложите изменения в поощрении работников данного предприятия.
3. Разработайте схему оценки состояния мотивации на Вашем предприятии (подразделении): критерии оценки, их весовую значимость, шкалу оценки.
4. Проведите экспертную оценку состояния мотивации на Вашем предприятии (подразделении) и запишите ее результаты.
5. Сделайте выводы по результатам оценки и дайте рекомендации по совершенствованию системы мотивации Ваших работников.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он активно принимал участие в деловой игре и продемонстрировал знания предмета;
- оценка «не зачтено», если обучающийся не принимал участия в деловой игре

Составитель _____ Т. Ю. Синюк
«____»_____201 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра *антикризисного и корпоративного управления*

Комплект заданий для контрольной работы

по дисциплине *Управление мотивацией*

Контрольная работа по разделу № 2

1. Понятие мотивации трудовой деятельности.
2. Мотив, стимул, потребность: соотношение, различия, взаимосвязь
3. Эволюция взглядов на мотивацию работников
4. Теории мотивации Ф.У. Тейлора и А. Маслоу
5. Теории мотивации Ф. Герцберга и Д. Макгрегора
6. Теория мотивации Д. М. Клелланда
7. Теория ожиданий В. Врума
8. Теория справедливости
9. Теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера
10. Модель характеристик работы Хекмана и Олдхэма
11. Соревновательность как форма мотивации
12. Обучение как форма мотивации

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он выполнил в полном объеме представленное задание.
- оценка «хорошо», если обучающийся допустил незначительные ошибки при выполнении поставленной задачи
- оценка «удовлетворительно», если обучающийся выполнил более половины задания
- оценка «неудовлетворительно», если обучающийсяне продемонстрировал знаний полученных в ходе изучения дисциплины и не выполнил задания

Составитель _____ Т. Ю. Синюк
«____»_____201 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра *антикризисного и корпоративного управления*

Темы рефератов (презентаций)

по дисциплине *Управление мотивацией*

1. 5 категорий методов мотивации
2. Система материального стимулирования компании Линкольн-электрик
3. Система Ракера
4. Общая характеристика систем оплаты труда

5. Компенсационные выплаты
6. Социальные выплаты
7. Социальная шкала заработной платы
8. Тестовые методики оценки мотивов трудового поведения
9. Построение мотивационных профилей

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению

Обучающийся использует для подготовки эссе все доступные информационные источники, в том числе данные, размещенные в сети Интернет, делая в тексте соответствующие ссылки. Если по предложенной проблеме существуют различные точки зрения, они должны быть приведены, будучи соответствующим образом аргументированы.

Объем презентации 10-15 слайдов компьютерного текста (шрифт 12, через 1,5 интервала). Завершается презентация кратким обзором литературы по заданной теме. В этом списке источников приводятся наиболее интересные книги, статьи по данной теме с указанием всех выходных данных, и дается краткая (одно-два предложения) описание каждого из перечисленных источников. Если это необходимо, могут быть представлены приложения, которые уже не являются текстом эссе, но могут представлять определенный интерес для читателя (первичная статистика, исходные данные для анализа, графики, таблицы и т.д.).

В презентации должен быть представлен агрегированный материал, приветствуется творческий и креативный подход к представлению материала (картинки, схемы, графики, медиафайлы и прочее)

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно, а также максимально широко использует технические возможности программных продуктов и разнородные формы представления информации.
- оценка «хорошо», если раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса
- оценка «удовлетворительно», если обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты
- оценка «неудовлетворительно», если не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Составитель _____ Т. Ю. Синюк

«____»_____201 г.

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзаменпроводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 3. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

к рабочей программе

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедрыантикризисного и
корпоративного управления
Протокол № 10 от «25» мая 2018г.
Зав.кафедрой _____Мишурова И.В.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление мотивацией

Направление подготовки

43.03.01 "Сервис"

Уровень образования

бакалавриат

Составитель Синюк т. Ю., к.э.н., доцент
(подпись) *Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание*

Ростов-на-Дону, 2018

Методические указания по освоению дисциплины «Управление мотивацией» адресованы студентам всех форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки «Сервис» предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретико-практические аспекты управления мотивацией, методы и технологии управления мотивацией, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются практические навыки и способность формулировать цели и показатели для планирования денежных выплат; выбора стратегий мотивации персонала малой фирмы; проведения анализа мотивационного комплекса малой фирмы; осуществления мотивации и контроля менеджмента.

При подготовке к практическим занятиямкаждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- письменно решить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности:

- интерактивная доска для подготовки и проведения лекционных и семинарских занятий.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной

аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗаhttp://library.rsue.ru/ . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.