

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО  
Директор Центра  
корпоративного развития

«14» ноября 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»**

Наименование программы Мотивирующий менеджмент

Программу разработали: к.э.н. Трошина Елена Павловна

Самара 2019 г.

## Содержание (рабочая программа)

1. Цели и задачи дисциплины
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине
3. Объем и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Методические указания по освоению дисциплины
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»» является формирование мотивации в современных условиях, специфике реализации технологии составления мотивационных программ, овладению навыками решать спектр задач, связанных с подбором мотивирующих факторов для различных категорий персонала.

В соответствии с поставленными целями преподавание дисциплины реализует следующие задачи:

- обучить практическим навыкам подбора мотивирующих факторов для различных категорий персонала в логике обеспечения кадрового потенциала и перспективного развития организации;
- обучить самостоятельной разработке и реализации мотивирующих программ с учетом специфики конкретных организаций;
- сформировать навыки управления мотивацией персонала;
- обучить методологическим и методическим основам проектирования мотивирующих программ.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-1	Знать	Уметь	Владеть
способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений; - методики проектного менеджмента; - методики мотивации сотрудников	- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений; - применять инновационный подход при разработке проектов; - эффективно организовать командное взаимодействие для решения оперативных управленческих задач;	- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов; - навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- принципы формирования мотивационных программ для различных категорий персонала.

**Уметь:**

- подбирать мотивирующие факторы и исключать демотивирующие факторы для создания трудовой мотивации производственного персонала.

**Владеть:**

- навыками диагностики ведущей мотивации сотрудника, построения мотивационных фраз, подбора факторов мотивации для своих подчиненных.

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1

**Объем и виды учебной работы**

Виды учебной работы	Всего час.
Аудиторные занятия в том числе:	6
Лекции	2
Практические(ПЗ)	4
Общая трудоемкость: Часы	6
Виды промежуточной аттестации:	зачет

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины «Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»» представлен в таблице 2.

Таблица 2

**Темы дисциплины и виды занятий**

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	СР	Конт роль	Всего
1.	Подготовительный этап	ПК-1	1	1			2

2.	Процесс игры	ПК-1	1	2			3
3.	Подведение итогов	ПК-1	-	1			1
<b>Итого</b>		ПК-1	2	<b>4</b>			<b>6</b>

#### **4.2. Содержание деловой игры «Мотивация персонала подразделения»**

##### **Деловая игра**

**Описание игры:** все участники группы получают карточки, на которых представлены кейсы. В них описаны ситуации, связанные с недостаточной мотивацией подчиненных к выполнению своих обязанностей.

##### **Процесс игры:**

1. Каждый участник решает кейс и готовит свое выступление перед трудовым коллективом о тех нововведениях, которые могут изменить мотивацию персонала и повысить эффективность работы предприятия.

2. Другие участники выступают в качестве экспертов, оценивая эффективность предложенных решений, кроме того предлагают свои варианты.

3. Затем тайным голосованием участники выставляют оценки докладчику по 5-балльной системе. Преподаватель собирает бюллетени с оценками и вычисляет средний балл каждого докладчика.

**Подведение итогов.** Обсуждение 15-20 минут.

### **5. Методические указания по освоению дисциплины**

#### **5.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

##### **Методические указания для преподавателя**

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы слушателей, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у слушателей ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

### **Методы проведения аудиторных занятий:**

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;

- практические занятия, во время которых слушатели выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

**Лекции** есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать слушателей к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

**Практические занятия** направлены на развитие самостоятельности слушателей в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии слушателей, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы слушателей, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях слушатели учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать слушателей при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя слушатели, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

### **Методические указания для слушателей**

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

### **Работа с литературой**

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание слушателям следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале СГЭУ. Для поиска научной литературы по дисциплине слушателям также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: [e-library.ru](http://e-library.ru).

## ***5.2. Методические рекомендации по практическим/или лабораторным занятиям***

Для решения учебных задач в рамках дисциплины «Деловая игра» используются следующие формы проведения практических занятий:

Пример кейса, который используется на практическом занятии представлен ниже.

### **Кейс №1. «Незаменимый»**

В организации имеется ряд отделов и служб, тесно связанных между собой. В одном из отделов работает специалист, от работы которого зависит производственная деятельность смежного отдела. Он высококлассный специалист, стаж работы на предприятии более 10 лет, но характер - «не сахар». Задания выполняет после уговоров, выторговывая себе всякие дополнительные привилегии. Можно сказать «выкручивает руки» своему непосредственному руководителю.

Во время сезонного спроса нужно было выполнить срочный заказ, начальник обратился с

просьбой к этому специалисту задержаться на работе, но получил отказ. Возмущенный руководитель отдела обратился к директору с просьбой об увольнении строптивного работника. На что получил ответ от директора: «вы же знаете, что замены ему нет. Никто не сможет сделать эту работу лучше. Не трогайте его».

Задание для участника: проанализируйте ситуация, представленную в кейсе, и ответьте на следующие вопросы:

На каких этапах управленческого контура допущены ошибки?

Какие особенности корпоративной культуры этого предприятия вы заметили?

Какие ошибки в мотивации персонала вам удалось вывить?

Соответствуют ли ожиданиям персонала справедливость и ценность вознаграждения?

Выполните следующие действия:

На основе анализа ситуации выработайте стратегию поведения руководителя.

Разработайте комплекс мероприятий по ее внедрению.

Подготовьте свое выступление и доведите до сведения подчиненных, что и как им необходимо делать и какими правилами руководствоваться.

На решение кейса участникам отводится 20 минут

На доклад решения – 5 минут

На обсуждение каждого доклада – 15 минут

В результате проведенной игры каждый участник применяет полученные в процессе обучения знания для решения предложенного ему кейса, кроме того он активно участвует в обсуждении кейсов своих коллег, в результате чего приобретает опыт решения широко спектра организационных конфликтов, в основе которых лежит проблема с мотивацией персонала.

### ***5.3. Методические рекомендации по написанию курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ***

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»»**

Перечень контролирующих мероприятий для проведения промежуточного контроля по дисциплине «Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»» представлен в таблице 3.

**Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»»**

Номер семестра	Промежуточная аттестация						
	Курсовая работа	Курсовой проект	Контрольная работа (для заочной формы обучения)	Промежуточное тестирование	Зачет	Зачет с оценкой	Экзамен
1					+		

**6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

Изучение дисциплины «Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций

**Профессиональные компетенции**

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-1	Знать	Уметь	Владеть
способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;</li> <li>- методики проектного менеджмента;</li> <li>- методики мотивации сотрудников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;</li> <li>- применять инновационный подход при разработке проектов;</li> <li>- эффективно организовать командное взаимодействие для решения оперативных управленческих задач;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;</li> <li>- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников.</li> </ul>

Этап формирования - завершающий

**6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалоценивания.**

Таблица 4

**Уровни сформированности компетенций**

<b>Компетенции (код, наименование)</b>	<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)</b>
ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	1. Пороговый	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;</li> <li>- методики проект- менеджмента;</li> <li>- методики мотивации сотрудников</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;</li> </ul>
	2. Повышенный	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять инновационный подход при разработке проектов;</li> <li>эффективно организовать командное взаимодействие для решения оперативных управленческих задач;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;</li> <li>навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников.</li> </ul>

### Шкала и критерии оценки (зачет)

Зачтено	Не зачтено
Ответ на вопрос билета полный и правильный, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Изложение материала при ответах на вопрос построено грамотно, в определенной логической последовательности.	Не отвечает на вопросы или допускает грубые, существенные ошибки при ответах, Нет владения компетенциями.
<b>Повышенный уровень сформированности компетенций</b>	

#### 6.3.1 Материалы для промежуточного тестирования

Тестирование по данной дисциплине не предусмотрено.

#### 6.3.2 Тематика курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом

#### 6.3.3 Требования к сдаче экзамена

Код контролируемых компетенций: ПК-1.

Оценка уровня профессиональных компетенций осуществляется преподавателем во время проведения заключительного этапа деловой игры.

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

#### Методические материалы по проведению экзамена

*Цель*–оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

*Процедура*- проводится в форме деловой игры. Слушатель получает возможность презентации результатов кейса, игрового проекта. Время 15-20 минут.

*Содержание*- представлено материалами для промежуточного тестирования.

#### 7. Учебно-методическое информационное обеспечение дисциплины

##### 7.1. Рекомендуемая литература

##### Основная литература:

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и

практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02132-5. <https://www.biblio-online.ru/book/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4>

#### **Дополнительная литература:**

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=52063>.— «БИБЛИОКОМПЛЕКТАТОР».

#### **7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Журнал «Управление развитием персонала» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-25.html>
2. Журнал «Управление продажами» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-4.html>
3. Журнал «Управление корпоративной культурой» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-27.html>
4. HR-Portal [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
5. Журнал «Управление компанией» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.zhuk.net/>
5. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.ptpu.ru/>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекторным оборудованием для презентаций и экраном;
- возможность пользования библиотекой и читальным залом, оснащенным компьютерной техникой для доступа к электронному каталогу библиотеки СГЭУ;
- компьютерные классы для всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки слушателей с доступом к базам данных Интернет.

Разработчик:

Трошина Е.П.