

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра отечественной средневековой и новой истории

УТВЕРЖДАЮ

Декан исторического факультета

Р.М. Фролов

(подпись)

«17» мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
«Мотивация и стимулирование персонала туристских предприятий»

Направление подготовки
43.04.02 Туризм

Направленность (профиль)
«Управление развитием туризма»

Форма обучения
очная

Программа одобрена
на заседании кафедры
от «18» апреля 2022 года, протокол № 8

Программа одобрена НМК
исторического факультета
протокол № 2 от «22» апреля 2022 года

Ярославль

1. Цели освоения дисциплины

Курс предназначен для студентов-магистрантов направления «Туризм» исторического факультета ЯрГУ. Целью данного курса является формирование комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

Задачи курса: усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования; овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда в туристской индустрии; приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование персонала туристских предприятий» относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина преподается на 1 курсе магистратуры. Она напрямую связана с дисциплинами магистерской программы, направленными на формирование у выпускников навыков управления кадрами на предприятиях туристской индустрии. Полученные знания могут применяться при изучении других специальных курсов, связанных с менеджментом в туристской деятельности.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

| |
|-------------------------------------|
| Профессиональные компетенции |
|-------------------------------------|

| | | |
|---|--|--|
| ПК-4. Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма | ИД-ПК-4.1. Осуществляет научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма. | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управления поведением персонала в туристской организации; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - мотивационное значение элементов системы управления персоналом и кадровых технологий в туристской отрасли. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; - включаться в совместную деятельность с коллегами, организовывать их для решения поставленных учебных задач; - применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда; - проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям, существующим на рынке труда. <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда, применяемой в туристской организации. |
|---|--|--|

4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 акад. часа.

| № п/п | Темы (разделы) дисциплины, их содержание | Семестр | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах) | Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|----------|--|---------|---|--|
| | | | Контактная работа | |

| | | | лекции | практические | лабораторные | консультации | аттестационные испытания | самостоятельная работа | |
|---|--|---|--------|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|--|
| 1 | Базовые основы и мотивации и стимулирования труда. Предмет, содержание, задачи дисциплины. Основные понятия мотивации стимулирования труда. Структура, формы, механизмы трудовой мотивации. Понятие, свойства, виды потребностей. Определение понятия «мотив». Упрощенная модель мотивации через потребности. Классификация мотивов. Определение понятия «мотивация», «мотивирование». Классификации мотивации. Определение понятия «стимул». Классификация стимулов. Определение понятия «стимулирование». Функции стимулирования в процессе мотивации персонала. | 2 | 1 | 2 | | 1 | | 6 | Задание для самостоятельной работы. Устный опрос. |
| 2 | Концепции мотивации труда. Отечественные и зарубежные теории мотивации. Современные подходы к управлению персоналом в туристской отрасли. | 2 | 1 | 3 | | | | 6 | Самостоятельная работа № 1. |
| 3 | Мотивация в структуре функций управления трудовой деятельностью в сфере туризма. Концептуальные основы мотивации и стимулирования в | 2 | 1 | 3 | | 1 | | 6 | Реферат. |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|--|---|-----------------------------|
| | практике современного менеджмента. Мотивация как функция управления в сфере туристского бизнеса. | | | | | | | | |
| 4 | Основные способы стимулирования труда. Материальное стимулирование труда. Понятие, задачи, цели материального стимулирования. Материальное денежное стимулирование. Заработная плата. Дополнительные выплаты (премии, надбавки и др.). Материальное неденежное стимулирование. Социальный пакет. Функциональный компонент неденежного стимулирования. Понятие и методы нематериального стимулирования труда. Благодарность; корпоративные мероприятия; подарки; поздравления и др. Творческое вознаграждение: возможность обучения; мастер-классы специалистов, управленческие инструменты (делегирование полномочий, участие в принятии решений, участие в новом проекте); поощрительные командировки. Вознаграждение свободным временем: предоставление работнику гибкого графика работы; премирование временем. Факторы, влияющие на | 2 | 1 | 4 | | 1 | | 6 | Самостоятельная работа № 2. |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|----------|-----------|--|----------|-----|-------------|--|
| | нематериальное стимулирование сотрудников. Значимость морального стимулирования. | | | | | | | | |
| 5 | Мотивация в структуре функций управления трудовой деятельностью в сфере туризма. Концептуальные основы мотивации и стимулирования в практике современного менеджмента Методология построения системы стимулирования труда в индустрии туризма. Изменение мотивации как следствие управленческих решений. | 2 | 1 | 4 | | | | 6 | Реферат. Устный опрос. |
| 6 | Анализ и оценка системы мотивации работников туристской организации. Методы выявления потребностей и изучение мотивации сотрудников. Интервью, анкетирование, тестирование. Половозрастные, образовательные характеристики как мотивационный фактор. | 2 | 1 | 4 | | 1 | | 6 | Задания для самостоятельной работы. Устный опрос. |
| | | | | | | | 0,3 | 5,7 | зачет |
| | Всего | | 6 | 20 | | 4 | | 41,7 | |

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В рамках данного курса используются активные и интерактивные технологии проведения занятий: лекции (вводные, лекции-беседа), практические занятия (в виде семинаров, кейс-стади).

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:
для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине:

- программы Microsoft Office;
- Adobe Acrobat Reader.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

Электронный учебный курс в LMS Электронный университет Moodle ЯрГУ, в котором:

- представлены задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- осуществляется проведение отдельных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов;
- представлены тексты лекций по отдельным темам дисциплины;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- имеется список вопросов для проведения промежуточной аттестации.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (при необходимости)

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

- автоматизированная библиотечно-информационная система «БУКИ-NEXT»

http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php

- справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (договор с ЯрГУ).

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов. / Н. С. Пряжников; Совет по психологии УМО по классическому унив. образованию - 2-е изд., стер. - М.: Академия, 2012. – 367 с. 20 экз.

б) дополнительная литература

1. Саковская, О. Н. Мотивация профессиональной деятельности: текст лекций для студентов, обучающихся по направлению Психология. / О. Н. Саковская; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова, Науч.-метод. совет ун-та - Ярославль: ЯрГУ, 2014. – 87 с. 19 экз.
2. Смирнова Ю.Б. Мотивация и стимулирование персонала туристских предприятий: учебно-методическое пособие. / сост. Ю. Б. Смирнова; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова - Ярославль: ЯрГУ, 2018. - 34 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20180104.pdf>

в) ресурсы сети «Интернет»

1. Портал об управленческом менеджменте : <http://www.cfin.ru>
2. Портал о кадровом менеджменте : <http://www.hrm.ru>
3. Журнал «Управление персоналом» : <http://www.top-personal.ru>
- 4.Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент» : www.ecsocman.edu.ru

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

-учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических занятий (семинаров); групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

-помещения для самостоятельной работы;

-помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы) :

кандидат исторических наук, доцент
кафедры отечественной средневековой и новой истории



Смирнова Ю.Б.

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Мотивация и стимулирование персонала туристских предприятий»**

**Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине**

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

**1.1 Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущей аттестации**

Темы рефератов:

1. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе персонала туристского предприятия.
2. Кадровая политика организации и мотивация профессиональной деятельности персонала в туристской организации.
3. Проблема использования административных мер воздействия в решении задач повышения эффективности труда.
4. Особенности мотивации трудовой деятельности персонала туристской организации.
5. Основные составляющие «социального пакета льгот и услуг», предоставляемых работникам на предприятиях туристской отрасли.
6. Опыт мотивации и стимулирования персонала туристской компании за рубежом.
7. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала организации.
8. Основные подходы к управлению персоналом современных предприятий в сфере туризма.
9. Коллектив туристского предприятия: понятие, признаки, психологические характеристики.
10. Система оплаты труда работников туристского предприятия

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка **«отлично»**: выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка **«хорошо»**: основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка **«удовлетворительно»**: имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка **«неудовлетворительно»**: тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Задание по теме 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда.

Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.

Обсуждение терминологического аппарата: понятие «мотивация» в содержательном и функциональном значениях. Структура системы трудовой мотивации.
Уяснение сущности основных категорий понятийного аппарата: потребности, интересы, ценности. Мотивы и стимулы.

Задание по теме 2. Концепции мотивации труда.

Самостоятельная работа № 1.

1. Охарактеризуйте следующие понятия: мотив, стимул, мотивация труда, стимулирование труда, мотивационный процесс.
2. Классификация теорий мотивации труда.
3. Теория А. Маслоу.
4. Опишите теорию ожидания В.Врума.

Задание по теме 4. Основные способы стимулирования труда.

Самостоятельная работа № 2.

(проверка сформированности ПК-4, индикатор ИД-ПК-4.1)

1. Классификация стимулов к труду.
2. Какие методы стимулирования относятся к материальному денежному стимулированию?
3. Какие формы и виды заработной платы вы знаете?
4. Что включается в социальный пакет?
5. Перечислите методы нематериального стимулирования.

Ответ на вопрос оценивается следующим образом:

4 балла – дан полный ответ на вопрос.

2 балла – частично охарактеризованы ключевые элементы ответа.

1 балл – перечислены основные понятия, связанные с вопросом.

Оценка «5» - 20 баллов- 16 баллов.

Оценка «4» - 15 баллов- 9 баллов.

Оценка «3» - 8 баллов- 5 баллов.

Задание по теме 6. Анализ и оценка системы мотивации работников туристской организации.

Провести самооценку мотивационной сферы с помощью следующих методик:

Методика «Мотивационный профиль» Ричи и Мартина.

Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей.

Методика ранжирования мотивов трудовой деятельности в соответствии с двухфакторной теорией Герцберга.

По результатам практического занятия каждый студент готовит аналитический отчет.

Задание по теме 6. Анализ и оценка системы мотивации работников туристской организации.

(проверка сформированности ПК-4, индикатор ИД-ПК-4.1)

На основе данных рейтинга заработных плат разработать предложения по совершенствованию системы оплаты труда в туристской компании и оценить ее эффективность.

Исходные данные:

- Обзор заработных плат.
- Данные об уровне и структуре заработной платы по основным должностным позициям на примере конкретного туристского предприятия.
- Данные о туристской организации (численность и структура кадров, сфера деятельности, организационная структура пр.).

Задание: Оценить эффективность и конкурентоспособность системы оплаты труда в туристской организации на основе данных рейтинга заработных плат. Разработать предложения по совершенствованию системы оплаты труда в данной организации.

Задание по теме 6. Анализ и оценка системы мотивации работников туристской организации.

(проверка сформированности ПК-4, индикатор ИД-ПК-4.1)

Анализ ситуации в сфере стимулирования персонала на примере конкретной туристской организации, разработка мер материального стимулирования труда.

Вопросы:

1. В чем специфика мотивации в туристской компании?
2. Можно ли считать что в данной туристской фирме создана система мотивации? Если «да», каковы ее основные элементы?
3. Какие формы вознаграждений используются? Как Вы оцениваете их эффективность?
4. Каким образом система стимулирования может быть дополнена?

1.2 Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Основные понятия мотивации стимулирования труда. Структура, формы, механизмы трудовой мотивации.
2. Понятие и свойства потребностей.
3. Виды и классификация потребностей.
3. Определение понятия «мотив». Упрощенная модель мотивации через потребности. Классификация мотивов.
4. Определение понятия «мотивация», «мотивирование». Классификации мотивации.
5. Классификация стимулов. Определение понятия «стимулирование». Функции стимулирования в процессе мотивации персонала.
6. Отечественные теории мотивации.
7. Содержательные теории мотивации труда. Теории А. Маслоу, Фр. Герцберга, Д. МакКлелланда, К. Альдельфера.
8. Процессуальные теории мотивации труда. Теории В. Врума, С. Адамса, Э. Локке, Л. Портера-Лоулера.
9. Современные подходы к управлению персоналом в туристской отрасли.
10. Материальное стимулирование труда: цели, задачи, подходы, виды. Современные формы материального денежного стимулирования в туристской отрасли.
11. Материальное неденежное стимулирование: возможности использования на туристских предприятиях.
12. Методы нематериального стимулирования персонала туристского предприятия.
13. Концептуальные основы мотивации и стимулирования в практике современного менеджмента.
14. Методология построения системы стимулирования труда в индустрии туризма.
15. Мотивация как функция управления в сфере туристского бизнеса.
16. Психологические методы изучения мотивации. Возможности практического применения в управлении мотивацией персонала в туристской организации.

17. Социологические методы изучения мотивации. Технология применения в туристской отрасли.
18. Половозрастные, образовательные характеристики как мотивационный фактор.

Оценка «зачет» выставляется студенту, у которого каждая компетенция (полностью или частично формируемая данной дисциплиной) сформирована не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, у которого хотя бы одна компетенция (полностью или частично формируемая данной дисциплиной) сформирована ниже, чем на пороговом уровне.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала туристских предприятий»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Цель данного курса заключается в формировании у студентов системного мышления в области побуждения человека к труду и практической подготовки к управлению мотивацией и развитию систем стимулирования труда на предприятиях туристской отрасли.

Для достижения поставленной цели в ходе изучения дисциплины должны быть решены следующие задачи:

1. изучить теоретические основы мотивации трудовой деятельности персонала;
2. знать теоретические основы стимулирования трудовой деятельности персонала в организации;
3. изучить современные тенденции в формировании систем стимулирования трудовой деятельности персонала в туристской организации;
4. освоить методики проведения социологических исследований, направленных на разработку наиболее эффективной модели стимулирования труда в туристской организации;
5. реализовывать на практике современные подходы с целью создания системы стимулирования трудовой деятельности персонала туристской отрасли.

Для подготовки к практическому занятию студентам следует:

- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;
- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только учебную литературу, но и специальную научную литературу, а также источники (нормативно-правовые материалы и др. документы);
- в начале занятий при необходимости можно задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при подготовке заданий для самостоятельного решения;
- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов.

Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющие письменного решения самостоятельных заданий или не подготовившимся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии.

При подготовке реферата студентам необходимо помнить, что реферат является систематическим обзором научной литературы по какой-либо проблеме, актуальной для теории и практики. Структура реферата включает в себя вводную, основную части, заключение и список реферируемой литературы. Во вводной части: раскрывается основное содержание проблемы, характеризуются сложившиеся (два-три) подходы к решению проблемы, представленные в реферируемых работах. В основной части реферата дается краткое изложение содержания основных работ (не более трех-четыре ключевых тезисов на каждую работу). В заключении: дается мотивированная оценка каждого из подходов к решению проблемы, выделяется наиболее перспективный из них (с точки зрения автора реферата). Список литературы должен включать в себя не менее семи работ. Общий объем работы – не более 10 страниц компьютерного текста, размер шрифта – 14.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине

Список рекомендованных для подготовки к зачету материалов:

В качестве учебно-методического обеспечения рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе № 8 данной рабочей программы.