

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
"ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ".
Кафедра «Производственный менеджмент»

Шевурдин К.Н.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к практическим занятиям по дисциплине
«Мотивация на результат»**

для студентов очной формы обучения (по направлению
подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в
спорте и спортивной индустрии»).

Луганск 2022

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
"ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ".
Кафедра «Производственный менеджмент»

Шевурдин К.Н.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к практическим занятиям по дисциплине
«Мотивация на результат»**

для студентов очной формы обучения (по направлению
подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в
спорте и спортивной индустрии»).

*Утверждено на заседании
кафедры «Производственный
менеджмент»
Протокол № 17 от 22.02.2022г.*

Луганск 2022

УДК 159.92
ББК 75.4я73
ШЗ7

Рецензент: Родионов В.А. д.э.н., проф., зав. кафедрой «Производственный менеджмент» ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ».

Шевердин К.Н. Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Мотивация на результат» для студентов очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в спорте и спортивной индустрии» / Сост.: Шевердин К.Н. – Луганск: ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ», 2022. – 25с.

Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине «Мотивация на результат» для студентов очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в спорте и спортивной индустрии» являются самостоятельной формой изучения курса, который содержит: содержание разделов дисциплины, тематику и содержание практических занятий, критерии оценки доклада (сообщения), вопросы к контрольным работам, критерии и шкалу оценивания по оценочному средству контрольная работа, темы рефератов, критерии и шкалу оценивания по оценочному средству реферат, словарь основных понятий, основную и дополнительную литературу. Предназначены для самостоятельной работы студентов по изучению курса, с помощью которых студенты могут самостоятельно получить дополнительный материал, систематизировать полученные знания и оценить уровень самостоятельной подготовки.

© К.Н. Шевердин, 2022
© ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ», 2022

ВВЕДЕНИЕ

Курс учебной дисциплины «Мотивация на результат» входит в вариативную часть профессионального цикла дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в спорте и спортивной индустрии».

Дисциплина реализуется кафедрой производственный менеджмент. Основывается на базе дисциплин: «Менеджмент», «Менеджмент персонала» и является основой для подготовки и написания выпускной квалификационной работы бакалавра.

Целью учебной дисциплины является: усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем формирования лояльности персонала на всех уровнях управления в любых организациях, освоение студентами теоретических знаний в области управления трудовой мотивацией персонала учреждений социальной защиты населения, приобретение навыков мотивирования через использование современных технологий менеджмента.

Задачи изучения дисциплины: научить понимать закономерности, связанные с психологическими феноменами "лояльности сотрудника" и "благонадежности сотрудника"; получить инструментарий процедур исследования уровня благонадежности, лояльности и удовлетворенности персонала; изучить российскую бизнес-практику, касающуюся вопросов благонадежности и лояльности отдельного сотрудника, руководителя, коллектива; изучить теоретические концепции и подходы к трудовой мотивации персонала, механизм и процесс мотивации, типы мотивационного воздействия, факторы, виды и формы стимулирования труда, методы материального/нематериального стимулирования сотрудников, современные методы и методики исследования мотивации трудовой деятельности; разработать основные положения системы мотивации персонала различных подразделений.

Содержание дисциплины включает в себя следующие основные разделы и темы: Феномен лояльности персонала. Типология нелояльности. Эволюция форм лояльности. Пределы лояльности. Вокруг и около лояльности. Оценка лояльности

персонала. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации. Введение в мотивационный менеджмент: основные категории и понятия. Трудовая мотивация персонала. Первичные и содержательные мотивационные теории, и особенности их практического использования. Процессные теории мотивации и особенности их практического использования. Мотивация специфических категорий и групп персонала. Особенности демотивации персонала. Социально-психологические, административные и диагностические методы мотивации. Экономические методы мотивации персонала и оплата труда. Формирование компенсационного пакета. Формирование мотивационной политики организации.

Виды контроля по дисциплине: экзамен.

Целью выполнения практических занятий студентами является изучение и закрепление дополнительного материала, систематизация полученных знаний, а также подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний и умений.

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Сущность и содержание мотивации деятельности

Понятие мотивации и ее необходимость в управлении. Связь мотивации с другими функциями управления. Классификация мотивации. Сложность управления мотивацией. Эволюция мотивационной деятельности.

Тема 2. Мотивационный процесс

Содержание мотивационного процесса. Потребности как основа мотивации. Классификация потребностей. Понятие о мотивах деятельности. Классификация мотивов. Мотивационная сфера личности. Стимулы, стимулирование. Классификация стимулов. Мотивационные характеристики личности.

Тема 3. Мотивационные теории

Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Концепция парсипативного управления.

Тема 4. Методы мотивации в управлении

Понятие о методах мотивации. Неэкономические методы мотивации. Методы удовлетворения основных потребностей персонала фирмы. Подкрепление, гашение и наказание как методы работы мотивации. Управление вознаграждением работников. Особенности мотивации организационного поведения женщин. Мотивация начинающих специалистов. Содержание работы и мотивация. Условия на рабочем месте и мотивация персонала.

Тема 5. Оплата труда и мотивация

Принципы организации оплаты труда на предприятии. Основные составляющие системы организации оплаты труда. Особенности оплаты труда менеджеров. Структура оплаты труда работника. Премирование, льготы и привилегии работников. Современные системы оплаты труда. Виды оплаты труда торговых агентов. Возмещение расходов торговых агентов. Организация выдачи заработной платы.

Тема 6. Мотивация коллективов

Сущность и классификация коллективов, стадии их формирования и развития. Мотивационный аспект взаимодействия человека и коллектива. Организационная культура как основа мотивации коллектива фирмы. Мотивация коллектива при организации нововведений.

Тема 7. Мотивация деятельности руководителя

Понятие внутренней мотивации. Особенности системы внутренней мотивации. Закономерности отношений систем внутренней и внешней мотивации. Методы самомотивирования.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ “МОТИВАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ”

Практическое занятие 1

Тема: Сущность и содержание мотивации деятельности

Задание. Подготовка и обсуждение рефератов (сообщений)

1. Понятие мотивации и ее необходимость в управлении.
2. Связь мотивации с другими функциями управления.
3. Классификация мотивации.
4. Сложность управления мотивацией.
5. Эволюция мотивационной деятельности.

Практическое занятие 2

Тема: Мотивационный процесс

Задание. Подготовка и обсуждение рефератов (сообщений)

1. Содержание мотивационного процесса.
2. Потребности как основа мотивации.
3. Классификация потребностей.
4. Понятие о мотивах деятельности.
5. Классификация мотивов.
6. Мотивационная сфера личности.
7. Стимулы, стимулирование.
8. Классификация стимулов.
9. Мотивационные характеристики личности.

Практическое занятие 3

Тема: Мотивационные теории

Задание. Подготовка и обсуждение рефератов (сообщений)

1. Первоначальные теории мотивации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Концепция парсипативного управления.

Практическое занятие 4

Тема: Методы мотивации в управлении

Задание. Подготовка и обсуждение рефератов (сообщений)

1. Понятие о методах мотивации.
2. Неэкономические методы мотивации.
3. Методы удовлетворения основных потребностей персонала фирмы.
4. Подкрепление, гашение и наказание как методы работы мотивации.
5. Управление вознаграждением работников.
6. Особенности мотивации организационного поведения женщин.
7. Мотивация начинающих специалистов.
8. Содержание работы и мотивация.
9. Условия на рабочем месте и мотивация персонала.

Практическое занятие 5

Тема: Оплата труда и мотивация

Задание. Подготовка и обсуждение рефератов (сообщений)

1. Принципы организации оплаты труда на предприятии.
2. Основные составляющие системы организации оплаты труда.
3. Особенности оплаты труда менеджеров.
4. Структура оплаты труда работника.
5. Премирование, льготы и привилегии работников.
6. Современные системы оплаты труда.
7. Виды оплаты труда торговых агентов.
8. Возмещение расходов торговых агентов.
9. Организация выдачи заработной платы.

Практическое занятие 6

Тема: Мотивация коллективов

Задание. Подготовка и обсуждение рефератов (сообщений)

1. Сущность и классификация коллективов, стадии их формирования и развития.
2. Мотивационный аспект взаимодействия человека и коллектива.
3. Организационная культура как основа мотивации коллектива фирмы.
4. Мотивация коллектива при организации нововведений.

Практическое занятие 7

Мотивация деятельности руководителя

Задание. Подготовка и обсуждение рефератов (сообщений)

1. Понятие внутренней мотивации.
2. Особенности системы внутренней мотивации.
3. Закономерности отношений систем внутренней и внешней мотивации.
4. Методы самомотивирования.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДОКЛАДА (СООБЩЕНИЯ)

1. Глубина и полнота раскрытия темы (2 балла).
2. Логичность, связность (2 балла).
3. Точность передачи содержания первоисточников (1 балл).

ВОПРОСЫ К КОНТРОЛЬНЫМ РАБОТАМ

1. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
2. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
3. Иерархия потребностей по А.Маслоу
4. Формы и методы оплаты труда.
5. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
6. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
7. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
8. Формы и методы стимулирования.
9. Мотивационные состояния и социализация личности.
10. Сущность и виды стимулирования.
11. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности
12. Модель предпочтений и ожиданий В. Врума.
13. Ключевые принципы трудовой мотивации.
14. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.
15. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
16. Модель Лоулера-Портера
17. Стратификационные стимулы.
18. Психологические особенности темперамента и характера личности.
19. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
20. Источники формирования мотива труда.
21. Цель стимулирования персонала.
22. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов.
23. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
24. Рынок труда и размеры вознаграждений – влияние на мотивацию трудовой деятельности.
25. Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Понятие мотивации и ее необходимость в управлении.
2. Сущность и содержание мотивации деятельности.
3. Классификация мотивации и ее связь с другими функциями управления.
4. Эволюция мотивационной деятельности.
5. Сложность управления мотивацией.
6. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
7. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
8. Иерархия потребностей по А. Маслоу
9. Формы и методы оплаты труда.
10. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
11. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
12. Теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда.
13. Формы и методы стимулирования.
14. Мотивационные состояния и социализация личности.
15. Сущность и виды стимулирования.
16. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности
17. Модель предпочтений и ожиданий В. Врума.
18. Ключевые принципы трудовой мотивации.
19. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.
20. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
21. Модель Лоулера-Портера
22. Стратификационные стимулы.
23. Психологические особенности темперамента и характера личности.
24. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
25. Источники формирования мотива труда.
26. Цель стимулирования персонала.
27. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов.
28. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
29. Рынок труда и размеры вознаграждений – влияние на мотивацию трудовой деятельности.

30. Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда.
31. Особенности системы внутренней мотивации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени, профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

АВТОРИТЕТ (с лат. *auctoritas* – власть, влияние) – общепризнанное значение, влияние, которым пользуется определенное лицо, организация в силу присущих им качеств и заслуг. *А. менеджера* является неременным условием его эффективной деятельности и зависит от компетентности, воли, уровня культуры, коммуникабельности и т.д.; *А. организации* определяется ее конкурентоспособностью, качеством выпускаемой продукции, позиционированием на рынке и т.д.

АППАРАТ УПРАВЛЕНИЯ –

1. Система органов государственного управления, организаций и учреждений, обеспечивающих управление в какой-либо сфере или области деятельности;
2. Совокупность работников, объединенных в специальные органы, подразделения, службы и т.п., на которые возложено выполнение функций управления. В зависимости от функциональной роли в процессе управления могут быть выделены три основные категории работников: руководители, специалисты, вспомогательный персонал.

БЮДЖЕТ – официальный планово-финансовый документ, содержащий перечень (ропись) по статьям доходов и расходов государства, местных органов управления, предприятия, организации на определенный срок (как правило, на год) и утвержденный в законодательном порядке.

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ – предоставление руководителем, своим подчиненным права решать управленческие задачи или осуществлять руководящие действия, ответственность за которые перед вышестоящим органом несет руководитель.

ДОКУМЕНТ (с лат. *documentum* – доказательство, свидетельство).

1. Материальный носитель записи с зафиксированной на нем информацией, предназначенной для ее передачи во времени и пространстве (тексты, изображения, звуки и т.п.);
2. Деловая бумага, юридически подтверждающая какой-либо факт или право на что-то. См. АКТ, БЮДЖЕТ, ГАРАНТИЙНОЕ ПИСЬМО, ДОВЕРЕННОСТЬ, ДОГОВОР и др.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ – совокупность правил, регулирующих деятельность работника в связи с занимаемой им должностью. Как правило, Д.и. состоит из четырех основных разделов: основные положения (цель и задачи работы, требуемая квалификация, порядок назначения и освобождения от должности, подчиненность, используемые документы); перечень обязанностей по данной должности; права и полномочия; персональная ответственность работника за выполнение возложенных на него обязанностей, в том числе материальная.

КВАЛИФИКАЦИЯ (с лат. qualis – какой, какого качества + facere – делать).

1. Характеристика предмета, явления, на основе которой происходит отнесение его к какой-либо категории, группе;
2. Степень и уровень профессиональной подготовленности к какому-либо виду труда;
3. Профессия, специальность.

КЛАССИФИКАЦИЯ (с лат. classis – разряд + facere – делать) – распределение тех или иных объектов по классам (отделам, разрядам) в зависимости от их общих признаков, фиксирующее закономерные связи между классами объектов в единой системе данной отрасли знания. В качестве основного результата К. выступает классификатор – официальный документ, представляющий систематизированный свод наименований и кодов классификационных группировок и (или) объектов К.

Общеправовой классификатор отраслей законодательства (1993; с последующими изменениями и дополнениями), например, содержит следующую классификационную группировку:

- 230.000.000. Законодательство о физической культуре и спорте
- 230.010.000. Общие вопросы физической культуры и спорта
- 230.020.000. Добровольные спортивные общества
- 230.030.000. Олимпийское движение
- 230.040.000. Профессиональный спорт и др.

КОММУНИКАЦИЯ (лат. communicatio) –

1. Путь сообщения (воздушная К., водная К. и т.п.);
2. Форма связи (телеграф, телефон и т.п.);

3. Акт общения, связь между двумя или более индивидами, основанные на взаимопонимании; сообщение информации одним лицом другому или группе лиц;
4. Процесс сообщения информации с помощью технических средств (печать, радио, телевидение) численно большим, рассредоточенным аудиториям.

КОНКУРЕНЦИЯ (с лат. *conspicere* – сталкиваться) – экономический процесс, отражающий механизм соперничества, состязательности товаропроизводителей, поставщиков и т.п. и обусловленный противоречивостью их интересов в области производственно-сбытовой и торговой деятельности.

Различают следующие основные разновидности К.: внутриотраслевая и межотраслевая К.; ценовая и неценовая К. и др.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ – 1) уровень компетентности конкретного предприятия (организации) по отношению к другим предприятиям (организациям) по таким параметрам, как технология, практические навыки и знания персонала, уровень стратегического и текущего планирования, политика сбыта, коммуникации и пр.; 2) степень соответствия товара (услуги и т.д.) в каждый данный момент требованиям рынка по техническим (область применения, функции и т.д.), экономическим (цена потребления и т.д.), нормативным (соответствие стандартам и т.д.) и др. характеристикам.

КОНТРОЛЬ – одна из основных функций управления, содержание которой состоит в выявлении отклонений фактических параметров управляемой подсистемы от заданной программы, их причин и характера.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ – конкретные способы воздействия управляющей подсистемы (субъекта управления) на управляемую подсистему (объект управления), руководителя на коллектив для достижения поставленных целей.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ – взаимосвязанный комплекс форм, методов, рычагов и т.п., обеспечивающий эффективную реализацию целей деятельности и наиболее полное удовлетворение общественных, коллективных и индивидуальных потребностей в конкретно-временном масштабе.

ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ – управляемая подсистема, на которую оказывает воздействие управляющая подсистема (субъект

управления). В качестве основных О.у. в сфере физической культуры и спорта выступают коллективы физкультуры, спортивные клубы, спортивные школы и др. организации.

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ – создание новой системы управления либо совершенствование действующей системы управления.

Примером О.у. в сфере физической культуры и спорта может служить преобразование общеобразовательных школ-интернатов спортивного профиля в училища олимпийского резерва (модификация объекта управления, связанная с переходом от общего среднего к среднему специальному образованию обучающихся), передача их в ведение Госкомитета РФ по физической культуре и туризму (изменение субъекта управления) и определение схемы взаимодействия между ними (финансирование, заключение договоров на подготовку спортсменов для пополнения сборных команд страны и т.п.).

ПЛАНИРОВАНИЕ – одна из основных функций управления, посредством которой определяется и обеспечивается целенаправленное, динамичное и пропорциональное развитие объекта управления.

ПРАВИЛА СПОРТИВНОГО СОРЕВНОВАНИЯ – официальный документ, утверждаемый Госкомитетом РФ по физической культуре и туризму и федерацией по виду спорта, регламентирующий условия, порядок проведения спортивных соревнований, права и обязанности их участников (спортсменов, судей и др.).

РЫНОК – совокупность социально-экономических отношений в сфере обмена, посредством которого осуществляется реализация произведенного продукта, окончательное признание общественного характера создающего его труда.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ – взаимосвязанная совокупность элементов, в которой происходит реализация функций управления. К основным элементам С.у. относят: объект и субъект управления, которые во взаимодействии образуют контур управления; процесс управления, имеющий пространственные и временные границы; цели управления, в соответствии с которыми осуществляется воздействие на процесс управления, а также принципы и методы

управления, т.е. элементы на базе и с помощью которых оказывается целенаправленное воздействие на процесс управления.

СПОРТИВНАЯ ШКОЛА – учреждение дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, призванное способствовать самосовершенствованию, познанию и творчеству, формированию здорового образа жизни, профессиональному самоопределению, развитию физических, интеллектуальных и нравственных способностей, достижению уровня спортивных успехов сообразно способностям.

СПОРТИВНОЕ СОРЕВНОВАНИЕ (как объект управления) – единство людей, в разных качествах, принимающих участие в С.с. (спортсмены, судьи, организаторы, журналисты, зрители и т.п.), материально-технической базы, правил и программы проведения, культуры проведения.

СТИЛЬ (с лат. *stylus*, гр. *stylos* – стерженек для письма) **УПРАВЛЕНИЯ** – совокупность наиболее характерных и устойчивых методов решения задач и проблем, используемых руководителями в своей практической деятельности.

СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ – управляющая подсистема, которая воздействует на управляемую подсистему (объект управления).

УПРАВЛЕНИЕ – один из элементов организованных систем различной природы (биологических, социальных и пр.), сутью которого является систематическое воздействие на объект (государственная или общественная структура, машина, живое существо и пр.), обеспечивающее его жизнедеятельность, согласованность работ и достижение конечного результата.

У. социальное - постоянное и планомерное воздействие на общество (или на одну из подсистем общества) как социальную систему с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития.

У. физической культурой и спортом – один из видов *У.* социального, представляющий собой систему воздействия на физическую культуру и спорт как отрасль (или на одну из подсистем отрасли) со стороны органов государства, отраслевого управления и т.п. в целях удовлетворения потребностей граждан в укреплении здоровья и физическом совершенствовании.

У. организацией – целенаправленное воздействие на организацию (предприятие, учебное заведение, спортивную школу и т.п.) как систему со стороны вышестоящих организаций, администрации и т.д. Значительное число специалистов рассматривает У. организацией в виде ряда основных составляющих: администрация (выработка политики организации, определение границ деятельности организации и т.п.); менеджмент (реализация политики в пределах, установленных администрацией) и т.д.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ РЕШЕНИЕ – творческий акт субъекта управления, определяющий на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы (подсистемы) и анализа информации о ее состоянии программу и характер деятельности коллектива (работника) по разрешению назревшей проблемы. У.р. может быть принято единолично или коллегиально (коллективно), в устной или письменной форме в условиях определенности, неопределенности либо риска.

ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЕ СООРУЖЕНИЕ – специально построенное (приспособленное) и соответствующим образом оборудованное сооружение закрытого или открытого типа, обеспечивающее проведение физкультурно-оздоровительных занятий, учебно-тренировочного процесса и спортивных соревнований по различным видам спорта.

ФУНКЦИИ (с лат. *functio* – исполнение) **УПРАВЛЕНИЯ** – относительно обособленные направления управленческой деятельности, совокупность которых позволяет субъекту управления осуществлять воздействие на объект управления.

ЦЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ – желаемое, возможное и необходимое состояние объекта управления, которое должно быть достигнуто.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Бабушкин, Г. Д. Формирование спортивной мотивации / Г. Д. Бабушкин, Е. Г. Бабушкин. – Омск: СибГАФК, 2000. – 179 с.
2. Богданович С.С., Данилевич В.В., Сагайдак Д.И. Мотивация деятельности: алгоритм исследования и аппаратурная методика // Веснік БДУ. Сер. 3, Псіхалогія. – 2000. - №1. – С. 55 — 60.
3. Горская, Г. Б. Особенности структуры мотивации, локуса контроля и личностного смысла успехов в спорте у гребцов-академистов разного пола /Г. Б. Горская, Т. Е. Лапко // Спортсмен как субъект деятельности. – Омск: ОГИФК, 1993. - С. 4-5.
4. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. - СПб.: Питер, 2000. -508 с.
5. Канатов, А. В. Формирование спортивной мотивации у юных баскетболистов на этапе углубленной специализации: автореф. дисс. канд. пед. наук : 13.00.04 / А.В. Канатов. - Тюмень, 2005. - 26 с.
6. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 312 с.
URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175>
7. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 425 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Дополнительная литература:

1. Евсеев Ж.М. Мотивационный потенциал личности спортсмена // Психологическое обеспечение спортивной деятельности: Сб. науч. трудов. – Л., 1988. – С. 42 – 49.
2. Ильин Е.П. Психология воли. – СПб.: Изд-во “Питер”, 2000. – С. 236 – 239.
3. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого

достоинства: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 3-е изд., стер. – М.: Academia, 2015. – 480 с.

4. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие для студента вузов / В.А. Толочек. – 2-е изд., перераб. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
5. Хало П. В. Модели и принципы активации резервных возможностей организма / П. В. Хало, ИП Кравцов В.А. – Таганрог: 2013. – 360 с.
6. Хало П. В. Психэкология человека Ч. 2 Физика психэкологии // П. В. Хало. – Таганрог: Издательство таганрогского государственного педагогического института имени А. П. Чехова, 2012. -244 с.

Интернет-ресурсы:

1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам – <http://window.edu.ru>
2. Научный портал «ТЕОРИЯ.РУ» – <http://teoriya.ru>
3. Научная электронная библиотека – <http://elibrary.ru>
4. Педагогическая библиотека – <http://www.pedlib.ru>
5. Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
6. Электронная гуманитарная библиотека – <http://www.gumfak.ru>
7. Электронный журнал «Психологическая наука и образование» – <http://www.psyedu.ru>
8. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>
9. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>
10. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Содержание разделов дисциплины	6
Практические занятия	8
Критерии оценки доклада (сообщения)	11
Вопросы к контрольным работам. Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа	12
Темы рефератов. Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат	14
Словарь основных понятий.....	16
Литература.....	22
Содержание	24

Учебное издание

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к практическим занятиям по дисциплине
«Мотивация на результат»**

для студентов очной формы обучения (по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в спорте и спортивной индустрии»).

Составитель ШЕВЕРДИН Константин Николаевич

Компьютерная верстка К.Н. Шевердин

В авторской редакции

Подписано в печать в 2022 г.