

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Учебный курс «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» включена в состав вариативной части блока «Обязательные дисциплины».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа студентов (108 часов, в том числе на подготовку к экзамену 27 часов). Дисциплина реализуется на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Технология развития потенциала сотрудников» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Кадровый аудит, контроллинг и консалтинг», «Рынок труда».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Сущность, цели и задачи, предмет и содержание курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Характеристика концепций: «человека экономического», «человека социального» и «человеческих ресурсов» как основных подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности, представляющих развитие теории управления персоналом.

Физиологическая, философская и психологическая школы общей теории мотивации. Основные направления в развитии теории мотивации трудовой

деятельности: тейлоризм, психотехнический, поведенческий, когнитивный, гуманистический, содержательный, процессуальный.

Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности: технологической, дефицитной, программной, ментальной, патриархальной, корпоративной, концепции мотивации и стимулирования человеческих ресурсов. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные термины мотивации трудовой деятельности: мотив труда, интерес, потребность, благо, трудовая деятельность, цена трудовой деятельности. Классификация благ, получение которых возможно посредством трудовой деятельности. Сущность стимулирования трудовой деятельности. Основные термины стимулирования трудовой деятельности: стимул труда, цель стимулирования трудовой деятельности, нормативы трудовой деятельности, ценности труда.

Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности. Пороговые значения мотивов и стимулов труда. Мотивационное ядро персонала организации. Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом. Взаимосвязь мотивации и стимулирования трудовой деятельности с другими подсистемами системы управления персоналом организации.

Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации (формирование, интенсивный рост, стабилизация, кризис) и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

2. Содержание процесса формирования мотива трудовой деятельности. Структура потребностного блока, блока «внутреннего фильтра» и целевого блока

процесса формирования мотива труда. Динамические характеристики мотива труда: сила мотива, устойчивость мотива. Содержательные характеристики мотива труда: полнота осознания структуры мотива, уверенность в правильности выбора, направленность мотива, ориентированность на внешние или внутренние факторы, направленность на удовлетворение конкретной группы потребностей, связь с конкретным видом деятельности. Функции мотивов труда: ориентирующая, смыслообразующая, опосредствующая, структурирующая, мобилизующая, объяснительная, защитная.

Классификация мотивов. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые, экономические, связанные с субъектом управления, организационно-управленческие, социальные, внешняя среда организации. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации: модели соучастия в прибыли организации, модель соучастия в собственности организации, модель соучастия в управлении организацией. Модель соучастия в доходах и убытках организации.

3. Основные характеристики стимула к труду: содержание, величина, пороговое значение, временные параметры. Классификация стимулов к труду по признакам: направленность действия стимула, источники (ресурсы) стимулирования, интересы субъекта, содержание стимулов, способа оказания стимулирующего воздействия, период действия стимула, уровень воздействия, повторяемость, интенсивность воздействия. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное не денежное стимулирование, нематериальное стимулирование. Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности. Сущность материального стимулирования трудовой деятельности и его структура. Виды и формы

материального денежного стимулирования. Структура системы материального денежного стимулирования персонала. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Результативность различных мер материального денежного стимулирования персонала. Виды и формы материального не денежного стимулирования. Структура системы материального не денежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального не денежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет». Условия, в которых целесообразно применение соцпакета как материального не денежного вознаграждения. Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп.

Цель - получение теоретических знаний в области побуждения человека к труду и практических умений, и навыков в сфере стимулирования работников.

Задачи:

- изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в организации;
- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.

Для успешного изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность к использованию основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;
- готовность анализировать необходимость мотивации в коллективе;
- готовность проводить исследование, с целью выявления потребности персонала в мотивации.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-8 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Знает	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
	Умеет	применять принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и применять их на практике
	Владеет	принципами и основами формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядком применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-25 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности	Знает	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
	Умеет	подготовить, организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала

персонала работой в организации и умением использовать их на практике		работой в организации и умением использовать их на практике
	Владеет	навыками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике
ПК-26 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает	как применить на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Умеет	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Владеет	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: лекция-проблемная, лекция-беседа, тестирование, эссе, деловая, ролевая игра, видео-кейс, задачи.