

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Основной целью изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

1.2 Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда;
2. Изучение программ повышения лояльности персонала;
3. Освоение методов измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации;
4. Рассмотрение особенностей, принципов и механизмов материального и нематериального стимулирования в организации;
5. Выработка умений самостоятельного сбора информации для проведения исследований системы мотивации и стимулирования труда работников.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к базовым дисциплинам Блока Б1. Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Для освоения данной дисциплины обучающиеся должны владеть знаниями и умениями, полученными в результате изучения таких дисциплин как: «Философия», «Психология», «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Социология».

Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин: «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Управление социальным развитием персонала», «Управление персоналом организации», а также для прохождения производственной и преддипломной практик

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-6	Знание принципов, основ формирования системы	<i>Знать</i> основы управления поведением персонала

	<p>мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыками анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>	<p>(теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; основы управления безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями)</p> <p><i>Уметь</i> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</p> <p><i>Владеть</i> методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации;</p>
ПК- 15	<p>Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p><i>Знать</i> принципы и основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений; методы сбора информации для проведения исследований системы мотивации и стимулирования труда работников; структуру системы материального и нематериального стимулирования труда и ее элементы.</p> <p><i>Уметь</i> применять на практике знания основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и мотивационных предпочтений; разрабатывать инструментарий исследования удовлетворенности работой и мотивационных предпочтений, проводить диагностику структуры мотивации.</p> <p><i>Владеть</i></p>

		методикой измерения мотивации и удовлетворенности трудом персонала организации; методами обработки результатов исследований и обеспечения их достоверности; современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
--	--	--

3. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников. Основные составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации

Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Технологии формирования мотивационного механизма в организации. Методы мотивации. Проблемы и особенности мотивации управленческого труда в отечественной практике.

Раздел 3. Организация оплаты труда

Определение заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др. Понятие номинальной и реальной заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы. Сущность и значение тарифной системы.

Раздел 4. Оплата труда на предприятии

Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест. Способы классификации рабочих мест. Разработка внутрифирменных нормативных документов, оплаты труда. Функции и назначение социальных льгот и выплат. Структура социального пакета. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала. Виды социальных пакетов.

Раздел 5. Управление оплатой труда

Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда различных категорий работников. Учет стратегических целей предприятия, управленческой философии, наличие систем учета труда и материальных интересов работника. Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.

4. Образовательные технологии

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультация, дифференцированный зачет).

Предусмотрено широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках практических занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Стадник А.М., к.гос.упр., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом

и экономики труда