

# СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

## 1. Цель освоения дисциплины

Ознакомление магистратов с современными достижениями в области мотивации трудовой деятельности и обучение их практическим методам и приемам работы по стимулированию трудовой деятельности персонала.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору. Для освоения дисциплины «Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Методы исследований в менеджменте», «Современный стратегический анализ», «Теория организации и организационное поведение», «Иностранный язык делового общения», «Коммуникативный менеджмент», «Нормативно-правовое обеспечение социально-трудовых отношений», «Правовые основы управленческой деятельности», «Психолого-педагогическая компетентность менеджера», «Современные методы оценки трудового потенциала», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управление инновациями», «Управление социально-экономическими системами», «Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Организационно-управленческая практика», «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Современный стратегический анализ», «Коммуникативный менеджмент», «Современные методы оценки трудового потенциала», «Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способность применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### *знать*

- знать основы мотивации и стимулирования трудовых процессов на предприятии;
- знать основные принципы и методы планирования, плановые показатели и их расчеты, системы планов и их взаимосвязь, организации планирования труда на предприятии;

– знать методы управления на предприятии, пути и методы регулирования и совершенствования трудовых процессов на предприятии;

#### ***уметь***

– уметь использовать программно-целевой анализ технических, технологических, организационных, экономических и социальных вопросов при мотивации и стимулировании трудовых процессов на предприятии;

– уметь разрабатывать технологии организации мотивации и стимулирования трудовых процессов на производстве, анализировать состояние и уровень организации оплаты труда на предприятии;

#### ***владеть***

– владеть технологическими расчетами с целью мотивации и стимулирования труда, владеть производственно – технической базой труда, средствами учета и регламентации труда.

### **4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 2,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 14 ч., СРС – 54 ч.),

распределение по семестрам – 2 курс, лето, 3 курс, зима,  
форма и место отчётности – зачёт (3 курс, зима).

### **5. Краткое содержание дисциплины**

Теоретические основы мотивации и стимулирования труда.

Характеристика содержательных теорий мотивации. Характеристика процессуальных теорий мотивации. Характеристика теорий подкрепления

Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования труда.

Характеристика этапов диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала. Сущность этапов реализации методики мониторинга состояния профильного рынка труда. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом. Формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала. Методика анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала

Управление системой мотивации и стимулирования труда.

Сущность механизмов и ресурсов управления системой мотивации. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

### **6. Разработчик**

Латышева Ирина Александровна, старший преподаватель кафедры управления персоналом.