СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Цель освоения дисциплины

Совершенствование уровня теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом на предприятии (в организации), а также практической подготовки к управлению поведением персонала на основе знания современных технологий мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к базовой части блока дисциплин.
Для освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление групповой динамикой», прохождения практики «Организационно-управленческая и экономическая практика».
Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Профилактика профессионального выгорания», «Управление конфликтами и стрессами».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОПК-5);
– умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать
– общие положения и закономерности организации мотивация и стимулирования эффективного труда персонала;
– методы регулирования мотивацией персонала конкретного предприятия, основные направления государственной социальной политики;

уметь
– выполнять расчёты и аналитические исследования по проблемам мотивации и стимулирования персонала на предприятиях, в организациях, фирмах;
– выявлять резервы и возможности совершенствования действующей системы мотивации и стимулирования персонала;
– организовывать внедрение предложенных мероприятий, руководить аналитической службой (подразделением);

владеть
– методическими основами разработки системы мотивации персонала, включая выбор, организацию и обоснование системы оплаты и стимулирования труда различных категорий работающих, формирование системы социальной защиты и поддержки персонала.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 8 ч., СРС – 55 ч.),
распределение по семестрам – 1 курс, зима, 1 курс, лето,
форма и место отчётности – экзамен (1 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Психологический аспект мотивации труда.
Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация. Социальная типология личностей. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников

Стимулирование труда персонала.
Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Заработная плата и ее характеристики. Существующие системы оплаты труда и их виды. Премирование работников. Сравнительный анализ систем оплаты труда. Партисипативное управление

Аудит мотивационного состояния организации.
Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации

6. Разработчик

Гапоненко Юлия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».