

СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

1. Цель освоения дисциплины

Формирование комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации с целью развития их трудового потенциала.

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 «Современные проблемы менеджмента», «Современный стратегический анализ», «Инновационный менеджмент», «Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений», «Правовые основы управленческой деятельности», «Управление социально-экономическими системами», «Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности», «Финансовый менеджмент», «Форсайт-менеджмент», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Ознакомительная практика», «Педагогическая практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий (УК-1);
- способен к формированию и анализу транснациональных траекторий развития бизнеса в условиях применения альтернативных концепций стратегического управления (анализ и оценка информационного обеспечения бизнеса; использование экспертных и форсайт оценок; анализ интересов целевых аудиторий стейкхолдеров; маркетинговые исследования) (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- положения классических и современных теорий мотивации;
- основные виды и способы стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- технологию разработки программ мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации и развития мотивационной заинтересованности в результате труда;

уметь

- интерпретировать и экстраполировать на конкретную организацию положения классических и современных теорий мотивации;
- разрабатывать и обосновывать предложения по развитию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- анализировать потребности персонала организации с целью разработки мотивационных программ, отвечающих их запросам;

владеть

- навыками участия в научных дискуссиях по вопросам анализа современных теорий мотивации;
- навыками разработки программ мотивации и стимулирования.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 12 ч., СРС – 60 ч.),
распределение по семестрам – 4,
форма и место отчётности – зачёт (4 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы процесса мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Понятийно-категориальный аппарат дисциплины. Основные термины и их определения. Общая характеристика процесса мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Структура мотивации трудовой деятельности и факторы, влияющие на неё. Демотивация.

Специфика стимулирования трудовой деятельности. Виды стимулирования трудовой деятельности персонала. Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности. Материальное неденежное стимулирование трудовой деятельности. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности. Гибкие программы мотивации и стимулирования. Стимулирование свободным временем.

Технология разработки программ мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Основные элементы системы мотивации и технология её диагностики. Технология разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Технология разработки системы материального денежного и неденежного стимулирования. Технология разработки системы нематериального стимулирования. Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию подчиненных. Организационная культура как резерв повышения мотивации персонала организации

6. Разработчик

Попова Ксения Александровна, к.социол.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».