

ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Цель освоения дисциплины

Подготовка обучающихся к будущей профессиональной деятельности на основе знаний о мотивации и стимулировании трудовой деятельности, в том числе оплаты труда, а также навыков и умений применения их в профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Основы мотивации трудовой деятельности» относится к базовой части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Основы мотивации трудовой деятельности» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Менеджмент», «Психология».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Руководство и лидерство», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

– способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности; сущность понятий "потребность", "мотив", "интерес", "цель", "стимул" в структуре трудовой мотивации работника; основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности;
- составляющие процесса мотивации трудовой деятельности; факторы, влияющие на формирование мотива к труду; содержание механизмов трудовой мотивации; содержание применяемых в практике управления методов трудовой мотивации;
- определение, структуру и характеристики трудовой деятельности и трудового поведения; факторы и условия, влияющие на трудовую активность работников; основные элементы, формирующие структуру человеческого и социального капитала; базовые экономические модели человека в трудовом процессе;
- теоретические подходы к анализу феномена профессионального выгорания; основные подходы к пониманию сущности, природы, причин, структуры, этапов демотивации трудовой деятельности;
- содержание понятий "стимул", "стимулирование трудовой деятельности"; классификации стимулов и направлений стимулирования; основные виды, типы и формы стимулирования; функции стимулирования;
- содержание этапов процесса стимулирования; различия морального и материального стимулирования персонала предприятий и организаций; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников предприятий и организаций;

уметь

- классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности;
- различать внутренний и внешний тип мотивации работника на основе определения составляющих трудовой мотивации; анализировать структуру и составляющие трудовой мотивации работников; идентифицировать экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации; формулировать задачи по формированию системы трудовой мотивации персонала; выбирать методы мотивации работников, соответствующие философии и ценностям предприятий и организаций;
- формировать программы исследования трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников; диагностировать эмоциональное состояние сотрудников; управлять конфликтными ситуациями, поддерживать и подкреплять желаемое поведение персонала; проводить оценку человеческого, социального и интеллектуального капитала предприятия (организации);
- определять причины возникновения факторов потери мотивации и применять рекомендации по их устранению; оценивать потребность предприятия (организации) в аудите мотивационного состояния; ставить управленческие задачи по решению проблем профилактики и устранения демотивации трудовой деятельности персонала;
- анализировать систему стимулирования персонала предприятий и организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда;
- определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре предприятия (организации); предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов;

владеть

- навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности;
- инструментами анализа структуры и составляющих трудовой мотивации работников предприятий и организаций; навыками использования механизмов трудовой мотивации с учетом потребностей различных категорий персонала; способами оценки показателей удовлетворенности трудом, лояльности и сплоченности персонала;
- способами регуляции трудового поведения персонала; методами анализа факторов, воздействующих на процесс формирования человеческого капитала предприятия (организации); навыками составления политики в области социальной ответственности современных предприятий и организаций;
- способами профилактики и предупреждения профессионального и эмоционального выгорания; методами профилактики демотивации трудовой деятельности персонала; навыками диагностики симптомов стресса;
- методами разработки системы вознаграждения персонала; методами расчета размера заработной платы;
- способами формирования структуры нематериального стимулирования сотрудников предприятий и организаций.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,
 общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 28 ч., СРС – 80 ч.),
 распределение по семестрам – 5,
 форма и место отчётности – зачёт (5 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Теория и практика мотивации трудовой деятельности. Формирование мотивов трудовой деятельности..

Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности. Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности. Теории и концепции мотивации трудовой деятельности. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. Механизмы трудовой мотивации работников. Влияние организационной культуры на мотивацию работников.

Социокультурные аспекты человеческого капитала как факторы мотивации трудовой деятельности. Диагностика мотивационного состояния предприятия (организации). Трудовая деятельность, трудовое поведение и трудовая активность. Человек в системе экономических отношений. Технологии воспроизводства человеческого капитала на предприятии (в организации). Понятие и виды социальной ответственности предприятий и организаций. Основные подходы к управлению социальной ответственностью предприятия (организации). Социальные программы предприятия (организации) как фактор мотивации персонала. Профессиональное выгорание и его влияние на мотивацию трудовой деятельности. Демотивация персонала предприятия (организации) и способы ее преодоления. Цели, задачи и направления аудита мотивационного состояния предприятия (организации). Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния предприятия (организации).

Стимулирование трудовой деятельности.

Основные понятия и сущность стимулирования трудовой деятельности. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование трудовой деятельности. Организация оплаты труда. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

6. Разработчик

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,

Бунина Анастасия Витальевна, ассистент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».