

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование понимания сущности и значимости мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала в организации, а также навыков и умений применения полученных знаний в профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Инновационные процессы в образовании», «Методология и методы научного исследования», «Правовое регулирование образовательной деятельности», «Современные проблемы науки», «Современные технологии документационного обеспечения управления», «Управление проектами в образовательной деятельности», «Цифровые инструменты в управлении образованием», «Бухгалтерский учет в образовательных организациях», «Командообразование», «Корпоративная культура в образовательной организации», «Современные теории управления», «Теория и механизмы управления образовательными процессами и системами», «Финансы образовательных организаций», «Экономика и управление образовательной организацией», прохождения практик «Производственная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 5», «Производственная практика (педагогическая) по Модулю 7», «Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)) по Модулю 8», «Учебная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 4», «Учебная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 6», «Учебная практика (ознакомительная) по Модулю 1», «Учебная практика (технологическая (проектно-технологическая)) по Модулю 3».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий (УК-1);
- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен анализировать и систематизировать результаты научных и научно-методических исследований, реализовывать инновационные программы, направленные на повышение эффективности управления в сфере образования (ПКР-1).

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 организации; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников организации;

уметь

- классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности персонала в организации;
- 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 оформлению 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 в 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 организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда;
- определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре организации; предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов;

владеть

- навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности персонала в организации;
- 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 в организации; навыками составления политики в области социальной ответственности современных 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 персонала организации.

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 – 49 ч.),
распределение по семестрам – 4,
форма и место отчётности – .

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 в организации. Понятие и виды социальной ответственности организаций. Основные подходы к управлению социальной ответственностью организации. Социальные программы организации как фактор мотивации персонала. Профессиональное выгорание и его влияние на мотивацию трудовой деятельности. Демотивация персонала организации и способы ее преодоления. Цели, задачи и направления аудита мотивационного состояния организации. Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния 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».