

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА» В Г. ТАШКЕНТЕ**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ, БИЗНЕСА И ФИНАНСОВ

КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ»

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ОД.15 «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА»

Направление подготовки: 38.03.01 - «Экономика»

Профиль бакалавриата:

Экономика социально-трудовых отношений,

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр (академический)

Ташкент 2015

Цель изучения дисциплины формирование у будущих выпускников комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

В процессе изучения курса студент должен освоить основные методы, технику и технологию мотивации и стимулирование труда, получить определенные навыки для использования их в практике управления организацией в условиях сложного и динамичного окружения. После изучения курса студент должен знать и понимать назначение и возможности используемых средств и способов мотивации и стимулирование труда деловой организацией, находить на практике приемы совершенствования ее деятельности.

Учебные задачи дисциплины:

- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулировании труда;
- приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации;
- формирование у студентов современного управленческого мышления в мотивации и стимулирования труда;
- выработка навыков научного анализа управленческих проблем в т.ч. изучение методов управления организацией и выработка навыков их применения;
- привить навыки в поиске идей и исследования ситуационного анализа конкурирующих идей, процессов и явлений;
- привить навыки стратегии идеи и конструктивные решение проблем;
- сформировать экономическое, стратегическое, конкурирующие идеи и мышление.

Место дисциплины в структуре ОПОПВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» предназначена для подготовки бакалавров экономики по профилю «Экономика социально-трудовых отношений» и включена к Блоку 1 вариативной части обязательных дисциплин с кодом «Б1.В.ОД.15».

Для освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» студенты должны изучить такие дисциплины, как «Менеджмент», «Маркетинг», «Экономика труда», «Экономика фирмы», «Социология», «Экономическая социология», «Психология».

Для успешного освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда», студент должен:

а) знать:

- закономерности и этапы развития мировой и отечественной экономической истории;
- основные нормативные правовые документы;
- основные закономерности развития общества и мышления;
- категории, концепцию и основные принципы и роль мотивации и стимулирование труда, главные направления и содержание мотивации и стимулирования труда, стратегии и тактики BSC, систему и методы организации сбалансированной система показателей по мотивации и стимулирования труда и др.;
- сущность и основные элементы системы современных мотиваций и стимулирования труда;
- специфические особенности мотивации и стимулирования труда в деятельности предприятий и организаций;
- инструменты мотивации и стимулирования труда, необходимые при принятии решений на повышение эффективности в самых необходимых направлениях политике предприятий.

б) уметь:

- применять методы и средства познания;
- ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;
- использовать правовые нормы в профессиональной сфере;
- правильно определить и использовать в конкретной проблемной экономической ситуации методы или приемы, изученные в мотивации и стимулирование труда теории и закрепленные в процессе практических занятий;
- анализировать мотивация и стимулирование труда возможности, находить оптимальные формы и методы мотивации и стимулирование труда работ предприятия на различных рынках.
- формировать адекватные стратегии и планы мотивации и стимулирование труда;
- выявлять проблемы мотивации и стимулирование труда и характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения;

в) владеть:

- навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы;
- навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;
- навыками деловой письменной и устной речи, навыками публичной и научной речи;
- навыками применения и использования мотивация и стимулирование труда инструментария для решения стратегических задач;

- навыками в подготовке, планировании и проведении процессов, процедур, мероприятий для осуществления мотивация и стимулирование труда деятельности на предприятии.

- навыками и методикой использования некоторых педтехнологий для более глубокого изучения основ теории мотивация и стимулирование труда;

- навыками составления мотивация и стимулирование труда плана хозяйствующего субъекта.

Изучение дисциплины «мотивация и стимулирование труда» и её успешное освоение предполагает параллельное изучение таких дисциплин как «Организация труда» и «Основы безопасности и охраны труда». В свою очередь, освоение дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» необходимо как предшествующее для дисциплин «Организация и оплата труда в отраслях экономики», «Развитие персонала», «Анализ и планирование трудовых показателей» и прохождения производственной практики.

Требования к результатам освоения содержания дисциплины «Мотивация и стимулирование труда»

ФГОС ВО по направлению 38.03.01-«Экономика» предусмотрен ряд компетенций, являющихся базой для оценки профессиональных знаний, формируемых в процессе изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда».

Общекультурные компетенции (ОК), формирующиеся в процессе изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда», определяются следующими способностями и умениями студента:

– способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческих позиции (ОК-1);

– способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

– способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

– способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности. (ОК-6);

– способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

Выпускник программы бакалавриата должен обладать следующими ***общепрофессиональными компетенциями (ОПК)***:

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);

– способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2).

расчетно-экономическая деятельность:

– способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

– способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2).

аналитическая, научно-исследовательская деятельность:

– способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6);

– способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7).

организационно-управленческая деятельность

– способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-11).

В результате освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» студент должен:

В результате освоения компетенции **ОК- 1** студент должен:

1. Знать: роль мотивации и стимулирования труда в управлении трудом и персоналом, суть Хотторнского эксперимента Мэйо. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда

2. Уметь: использовать знания теории процесса мотивации, потребностей человека, критериев рационального потребления в практике мотивации и стимулировании трудовой деятельности

3. Владеть: культурой разумного потребления;

В результате освоения компетенции **ОК- 2** студент должен:

1. Знать: анализ и определения мотивации. Сущность, виды, свойства и иерархию потребностей человека как основы мотивационной системы, потребностей.

2. Уметь: закономерности исторического развития и определить ядро мотивации; определять цели стимулирования персонала;

3. Владеть: использовать организационные формы стимулирующего воздействия

В результате освоения компетенции **ОК- 5** студент должен:

1. Знать: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Основные положения содержательных теорий мотивации: теории иерархии потребностей Абрахама Маслоу, теории ERG (теории существования, связи и роста) К. Альдерфера, теории приобретенных

потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторной модели Ф. Г Герцберга; соотношение различных содержательных теорий мотивации теории ожиданий В. Врума, теории справедливости Д.Адамса, процессуальной модели Портера-Лоулера

2. Уметь: различать мотивы и стимулы трудовой деятельности; выявлять основные группы мотивов в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

3. Владеть: методами выявления мотивационного ядра и ценностной ориентации работника

В результате освоения компетенции **ОК- 6** студент должен:

1. Знать: законодательные и нормативные акты, регулирующие трудовые отношения

2. Уметь: использовать механизмы регулирования заработной платы

3. Владеть: базовыми навыками правового регулирования по дифференциации оплаты труда, построения компенсационного пакета, расчета базовой заработной платы, построения тарифных и бестарифных, гибких систем оплаты труда

В результате освоения компетенции **ОК- 7** студент должен:

1. Знать: виды и формы вознаграждения; общие принципы построения системы вознаграждения;

2. Уметь: учитывать различные типы стратегии организации при формировании системы мотивации и оплаты труда;

3. Владеть: базовыми навыками дифференциации оплаты труда, построения компенсационного пакета, расчета базовой заработной платы, построения тарифных и бестарифных, гибких систем оплаты труда, формирования системы грейдов

В результате освоения компетенции **ОПК- 1** студент должен:

1. Знать: решать стандартные задачи профессиональной деятельности информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности. Суть, назначение, особенности и механизмы реализации различных программ повышения и индексации заработной платы; сущность и значение систем участия работников в капитале, прибылях, собственности, их мотивационный эффект;

2. Уметь: разрабатывать и обосновывать предложения по формированию программ на основе повышения и индексации заработной платы, премиальных систем с учетом специфики организаций и организационных культур, систем участия работников в капитале, прибылях, собственности; анализировать действующие системы дополнительного материального вознаграждения, мотивационный эффект систем участия

3. Владеть: решать стандартные задачи профессиональной деятельности методами расчетов премий персонала, базовыми навыками разработки программ повышения и индексации заработной платы, премиальных систем, систем участия, применения;

В результате освоения компетенции **ОПК- 2** студент должен:

1. Знать: способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач, назначение, принципы и основное содержание системы Performancemanagement, Balanced Scorecard, ключевых показателей эффективности (KPI), подходы к их определению, использование в системе вознаграждения персонала, Total Performance Scorecard; сущность, назначение, порядок определения и применения КТУ и КТВ;

2. Уметь: осуществлять анализ и обработку данных по оценке эффективности труда и трудового вклада при организации материального стимулирования на основе анализа экономических, социальных и организационных показателей; использовать при разработке переменной части заработной платы принципы Performancemanagement, систему Balanced Scorecard, KPI, Total Performance Scorecard; разрабатывать критерии измерения KPI, КТУ и КТВ, рассчитывать и применять их;

3. Владеть: методами анализа и обработку данных эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования;

В результате освоения компетенции **ПК-1** студент должен:

1. Знать: особенности способности собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей и содержание основных направлений и мер морального стимулирования, принципы построения систем морального поощрения, в т.ч. программ признания заслуг персонала, программ реализации потенциала персонала;

2. Уметь: анализировать и давать оценку состояния системы морального стимулирования в организации, в т.ч. с точки зрения влияния на лояльность работников и их удовлетворенность трудом;

3. Владеть: методами анализа состояния системы морального стимулирования персонала, оценки их удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности в организации, первичными навыками разработки программ морального стимулирования, в т.ч. с учетом особенностей различных типов организационной культуры;

В результате освоения компетенции **ПК-2** студент должен:

1. Знать: особенности методик по формированию персональных мотиваторов работников организации, их зависимость от потребностей сотрудников, специальные мотиваторы для работников различных типов темперамента; методы выявления потребностей персонала и факторов, определяющих мотивационный профиль работников

2. Уметь: выявлять потребности и персональные мотиваторы работников; анализировать и учитывать темперамент человека, особенности его интеллекта, стиля мышления, возрастные, гендерные, биографические факторы и образование при построении систем мотивации и стимулирования;

3. Владеть: методами выявления потребностей персонала, анализа биографических фактов, факторов возраста, пола, образования с целью формирования эффективных систем мотивации и стимулирования труда;

В результате освоения компетенции **ПК- 6** студент должен:

1. Знать: данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях по мотивации и стимулирования труда;

2. Уметь: анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики в условиях различных организационных культур

3. Владеть: тенденциями изменения социально-экономических показателей при формировании системы мотивации и стимулирования труда;

В результате освоения компетенции **ПК- 7** студент должен:

4. Знать: методы мотивации сотрудников в период адаптации, методы их формирования и развития;

5. Уметь: обирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор и проводить диагностику мотивационной среды организации, выявлять сегментированные и общекорпоративные мотиваторы;

6. Владеть: отечественные и зарубежные источники информации, по стимулированию труда, собирать необходимые данные, анализировать их и готовить информационный обзор;

В результате освоения компетенции **ПК- 11** студент должен:

7. Знать: критерии разумного, рационального потребления. и возможных социально-экономических последствий;

8. Уметь: критерии разумного, рационального потребления. и возможных социально-экономических последствий

9. Владеть: методами диагностики управленческие решения социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА» ДЛЯ ПРОФИЛЯ ПОДГОТОВКИ «ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Аудиторные часы				Самостоятельная работа (формы, часы)	Интерактивные формы обучения	Формы текущего контроля
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			
Модуль 13								
1	Предмет, содержание и задачи дисциплины: основные понятия о мотивации и ее механизмы	2	4		18	12	Проблемный практика/ 4	Эссе, реферат Лит
2	Зарубежные теории мотивации	2	4		18	12	Мозговой штурм практика/ 4	Р.А.З.
3	Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда	4	4		20	12	Решение ситуационных задач практика / 4	А.Д.С.
4	Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	4	4		20	12	Близ-опрос, дискуссия лекция/ 2 практика/ 2	П.З.
5	Дополнительное материальное вознаграждение	2	4		18	12	Близ-опрос, дискуссия лекция/ 2 практика/ 2	Лит. Р.А.З.
6	Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	4	6		22	12	Решение ситуационных задач лекция / 2	Лит. Р.А.З.
Итого:		18	26		116	72	22	Зачёт
Модуль 14								
7	Социальная мотивация трудовой деятельности	4	6		24	14	блиц-опрос, дискуссия лекция / 2	Комп. З.
8	Моральное стимулирование труда	4	6		24	14	обучение сообща, з /х /у,	А.д.с.

							презентация блиц-опрос, дискуссия /ле кция/ 6	
9	Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация	4	6		26	16	кейс- стадии, СТЕР-анализ лекция/ 4 практика/ 4	А.д.с.
10	Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	4	6		26	16	Компьютерно е тестирование / 2	Тесты
Итого:		16	24	-	100	60	18	
					36			Курсовая работа, экзамен
Всего по дисциплине		34	50	-	252	110	40	

Форма контроля: зачёт, курсовая работа, экзамен

Составитель: к.э.н., доц. Асадуллина Н.Р.

Зав. кафедрой «Экономика труда и управление»
д.э.н., проф. Зокирова Н.К