

Б1.В.ОД.11 Мотивация трудовой деятельности персонала

Цель учебной дисциплины – выработать у студентов системное представление о мотивации личности и стимулировании трудовой деятельности персонала, необходимое для эффективной работы персонала и организации.

Задачи учебной дисциплины

- изучение теоретических основ мотивации трудовой деятельности персонала;
- изучение мотивационной сферы личности;
- изучение теоретических основ стимулирования трудовой деятельности персонала в организации;
- изучение современных тенденций в формировании систем стимулирования трудовой деятельности персонала в организации;
- освоение методов проведения исследований мотивации работника.

В результате изучения дисциплины выпускник должен решать следующие задачи профессиональной деятельности:

- успешно применять материальные и нематериальные методы управления мотивацией труда;
- формировать мотивирующую среду организации;
- исследовать мотивационную сферу личности.

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

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности персонала» относится к обязательным дисциплинам вариативной части дисциплин учебного плана.

Дисциплина основывается на знании дисциплины «Основы управления персоналом».

Для успешного освоения дисциплины студент должен:

1. Знать:

- этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, влияющие на управление персоналом (ОК – 6);
- о необходимости толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, возникающие в процессе управления персоналом (ОК-6).
- типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала (ОПК-3);
- виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций (ОПК-3);
- сущность планирования, делегирования как важнейших функций управления персоналом (ОПК-3);
- методы сбора информации, необходимой для управления персоналом (ОПК-3);
- подходы к организации деятельности служб управления персоналом (ОПК-3).

– основные содержательные и процессуальные теории мотивации (ПК-1);

– основные теории лидерства и власти (ПК-1).

2. Уметь:

- толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия при управлении персоналом (ОК-6);

- применять методы сглаживания этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, возникающих в процессе управления персоналом (ОК-6).

– проектировать организационные структуры кадровых служб (ОПК-3);

– определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности управления персоналом (по найму, отбору, оценке персонала и т.д.) (ОПК-3);

– определять миссию, цели и задачи управления персоналом, определять выбор стратегии управления персоналом (ОПК-3);

– применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для разработке методов управления мотивацией персонала (ПК-1);

– применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач управления персоналом, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (управление конфликтами, стрессами, лидерством, социально-психологическим климатом и т.д.) (ПК-1).

3. Владеть:

- навыками работы в коллективе при наличии этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, проявляющихся при управлении персоналом (ОК-6);

- умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления персоналом (ОПК-3);

- умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами (ОПК-3);

- навыками делегирования и планирования, необходимыми для управления персоналом (ОПК-3).

- навыками решения стратегических и оперативных задач управления персоналом (по выбору стратегии, технологий найма, отбора, оценки и т.д.) (ПК-1);

- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-1).

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности персонала» должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК-6: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК – 3: способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

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

1. Знать:

- этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, влияющие на мотивацию трудовой деятельности персонала;
- о необходимости толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, возникающие в процессе управления мотивацией трудовой деятельности.

2. Уметь:

- толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия в мотивации (потребностях, мотивах, ценностях, целях и т.д.);
- применять методы сглаживания этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, возникающих в процессе управления мотивацией труда.

4. Владеть:

- навыками работы в коллективе при наличии этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, влияющих на мотивацию труда;

В результате освоения компетенции **ОПК - 3** студент должен:

1. Знать:

- организационные структуры управления, способствующие повышению мотивации труда;
- виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций, способствующие повышению мотивации труда;
- сущность планирования, делегирования как важнейших функций управления мотивацией труда персонала;
- методы сбора информации, необходимой для управления мотивацией труда;
- подходы к организации деятельности служб управления персоналом.

2. Уметь:

- проектировать организационные структуры кадровых служб, способствующие повышению мотивации труда;
- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать

организационно-управленческие решения и распределять обязанности по управлению мотивацией (разработке мер по моральному и материальному стимулированию мотивации, исследованию мотивации и т.д.);

– определять цели и задачи управления мотивацией труда, определять выбор стратегии управления персоналом.

3. Владеть:

- умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления персоналом, способствующих повышению мотивации труда;

- умениями и навыками разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, направленной на повышение мотивации персонала, формирование мотивирующей среды;

- навыками делегирования и планирования, необходимыми для управления мотивацией персонала.

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

1. Знать:

- основные содержательные и процессуальные теории мотивации;
- основные теории лидерства и власти.

2. Уметь:

- применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для разработке методов управления мотивацией персонала;

- применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач управления мотивацией, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (управление конфликтами, стрессами, лидерством, социально-психологическим климатом и т.д.).

3. Владеть:

- навыками решения стратегических и оперативных задач управления мотивацией;

- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды как важного фактора повышения мотивации труда.

Содержание дисциплины:

№	Наименование раздела (темы) дисциплины
1	Тема 1. Теоретические основы трудовой мотивации
2	Тема 2. Теории мотивации труда
3	Тема 3. Процессуальные теории мотивации труда
4	Тема 4. Материальное стимулирование труда
5	Тема 5. Материальное неденежное стимулирование
6	Тема 6. Нематериальное стимулирование
7	Тема 7. Психологические особенности сотрудников организации и процесс мотивации.
8	Тема 8. Государственное регулирование оплаты труда
9	Тема 9. Организационная культура и мотивация персонала
10	Тема 10. Исследование мотивации личности

Форма контроля - экзамен