

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 38,2 часа контактной работы: лекционных 18 ч., практических 18 ч.; КСР 2 ч., ИКР 0,2 ч.; самостоятельной работы 33,8 ч.).

Цель дисциплины: формирование теоретической ориентации обучающегося в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи дисциплины: изучение научных и практических подходов к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирование навыков подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; формирование умения анализировать, выявлять проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и разрабатывать эффективные способы их решения; формирование умения разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; формирование навыков оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» входит в вариативную часть ООП и находится в логической и содержательно-методической связи с дисциплинами профессионального цикла: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Основы организации труда»; с дисциплинами вариативной части: «Управление коммуникациями в организации», «Подбор персонала», «Психодиагностика в управлении персоналом». Изучается в седьмом семестре.

Требования к уровню освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-8, ПК-8, ПК-14, ПК-23, ПК-24, ПК-31, ПК-35.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<i>Знает:</i>	<i>Умеет:</i>	<i>Владеет:</i>
ОПК-8 – способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и	нормативные правовые акты, используемые в процессе профессиональной деятельности методы и принципы разработки организационно-управленческих и экономических решений.	анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения и разрабатывать алгоритмы реализации	навыками применения современных методик анализа социально-экономических проблем и процессов в организации, разработки организационно-управленческих и экономических решений, алгоритмов их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

<p>готовностью нести ответственность за их результаты</p>			
<p>ПК-8 – знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрении и взыскании) и умением применять их на практике</p>	<p>системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов, порядок тарификации работ, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; методы определения численности работников, тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, основы налогового законодательства Российской Федерации</p>	<p>определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям, проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала, составлять прогнозы развития оплаты труда персонала</p>	<p>навыками и приемами мотивации и стимулирования персонала в организации; анализ успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала; разработка системы оплаты труда персонала, внедрение системы оплаты труда персонала, подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала</p>
<p>ПК-14 – владение навыками анализа экономических показателей деятельности</p>	<p>основы экономики, организации труда и управления, методы учета и анализа показателей по</p>	<p>собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях</p>	<p>навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и</p>

<p>организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>труду и оплате труда, методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда, современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала, технологии и методы формирования и контроля бюджетов, основы технологии производства и деятельности организации, кадровая политика и стратегия организации, экономика труда, основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда</p>	<p>организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, составлять и контролировать статьи расходов на организацию работы с персоналом для планирования бюджетов, систематизировать, обобщать и анализировать результаты с персоналом, обеспечивать обратную связь по результатам проведенных анализа и оценки результатов работы с персоналом и руководством, разрабатывать рекомендации по улучшению работы персонала на основе проведенной оценки и анализа, разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда</p>	<p>организации по вопросам работы с персоналом, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию работы с персоналом, подготовки предложений по совершенствованию работы с персоналом, оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда, анализа результатов работы с персоналом, подготовки рекомендаций руководству и персоналу, подготовки предложений по формированию бюджета по организации и проведению работы с персоналом, выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовки предложений по изменению условий и оплаты труда персонала</p>
<p>ПК-23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике</p>	<p>основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>использовать на практике основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>навыками организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>

ПК-24 – способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	принципы и методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	оценивания эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-31 – способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	способы консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	навыками формирования слаженного, нацеленного на результат коллектива
ПК-35 – знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	основы теории инноватики, разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.	вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Навыками разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, с целью планирования, создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов					
		Всего	Контактная работа				СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	22	6	6			10
2	Технологии формирования и совершенствования системы	25	6	6		1	12

	мотивации и стимулирования трудовой деятельности						
3	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	24,8	6	6		1	11,8
ИКР		0,2					
Итого		72	18	18	-	2	33,8

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет в седьмом семестре.*

Основная литература:

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. - Москва : Юрайт, 2019. - 398 с. - URL: <https://biblio-online.ru/book/F0C5A3D8-E101-46AB-8CB6-EB1BB742A84F/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika> .
2. Листик, Елена Мариковна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. - Москва : Юрайт, 2019. - 215 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-434300> .
3. Лобанова, Татьяна Николаевна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. - Москва : Юрайт, 2019. - 482 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432941> .
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / ред. С. Ю. Тропицын. - Москва : Юрайт, 2019. - 314 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-433738>