

**Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования - бакалавриат

Цель изучения дисциплины	Подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе знаний о мотивации и стимулировании труда персонала, в том числе оплаты труда, а также навыков и умений применения их в профессиональной деятельности.
Задачи	– сформировать у обучающихся понимание основных терминов, положений, принципов, методов и технологий мотивации и стимулирования персонала; – сформировать понимание студентами специфики современных методов мотивации и стимулирования; – анализ социальных процессов и отношений в организации; – экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат); – предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания; – осуществление социальной работы с персоналом; – выработать общее представление о функции мотивации и стимулирования персонала в их взаимосвязи с другими функциями кадрового менеджмента; – способствовать выработке у студентов умения применять теоретические положения для решения практических задач в области мотивации и стимулирования сотрудников.
Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности как комплекса общественно-экономических, социально-психологических, морально-этических факторов, форм и методов побуждения людей к труду. Актуальность изучения трудовой мотивации с учетом современных условий развития человечества и особенностей перехода России к социально ориентированной рыночной экономике. Цель политики социального государства - создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации. Взаимосвязь дисциплины «Мотивация и стимулирование

	трудовой деятельности» с другими дисциплинами. Структурно-логическая схема раскрытия содержания дисциплины, краткий обзор учебно-методической литературы по ее тематике. Мотивация персонала на этапе приема в организацию. Мотивация работников на различных этапах трудовой карьеры. Управление карьерой. Методы выявления потребностей персонала.
Тема 2. Современные теории мотивации	Определение и содержание понятий: мотивы, потребности, стимулы, вознаграждения. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Теоретические основы трудовой мотивации. Первоначальные теории мотивации (Теории Х, У, Z). Содержательные теории мотивации (теория потребностей А.Маслоу, теория существования, связи и роста К.Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда, теория двух факторов Ф.Герцберга) Процессуальные теории мотивации (теория ожиданий В.Врума, теория справедливости С.Адамса, комплексная теория Портера-Лоулера). Сущность и классификация элементов мотивации. Анализ методик мотивации труда. Мотивация и трудовое поведение: Базовая модель В.И.Герчикова. Социологические исследования мотивации. Инструменты выявления мотивации сотрудников. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
Тема 3. Теория и практика организации оплаты труда	Сущность и функции заработной платы. Государственное регулирование заработной платы. Гарантии в оплате труда. Методы расчета минимального бюджета, преимущества и недостатки различных методов (статистического, нормативно-статистического, нормативного). Прожиточный минимум в Российской Федерации, дифференциация его величины по основным социально-демографическим группам населения и регионам страны. Закономерности оплаты труда в организации. Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Структура заработной платы: базовая часть (постоянная – условно постоянная) и переменная часть. Классификация систем и форм оплаты труда. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, минимальной и средней заработной платы. Взаимовлияние роста номинальных зарплаток и инфляции. Реальная заработная плата.

	Тарифная система оплаты труда. Государственная тарифная система. Основные характеристики тарифной системы (тарифная ставка, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное значение). Бестарифная система оплаты труда. Бестарифные модели: коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ); трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда). Сдельная оплата труда. Повременная форма оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Стимулирующий и компенсационный характер дифференциации оплаты труда по районам страны. Сущность и основные направления районного регулирования заработной платы. Обоснование компенсационных выплат. Группировка районов по признакам общности климатических условий труда. Критерии отнесения территорий к районам Крайнего Севера, приравненным к ним местностям и другим районам страны. Структура районного регулирования заработной платы. Система районных коэффициентов. Возможные варианты компенсационных выплат за работу в тяжелых климатических условиях труда. Надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, а также в условиях высокогорья. Учет трудового вклада. Методы учета вклада работников предприятия в общие итоги коллективной работы. Отечественный опыт стимулирования результатов совместного труда. Практика начисления и распределения заработной платы на предприятиях разных форм собственности.
Тема 4. Эффективность трудовой деятельности	Экономическая эффективность труда. Социальная эффективность труда. Оценка по конечным результатам производства. Управление производительностью труда. Принципы эффективной системы оплаты труда и мотивации персонала. Постановка целей и задач системы оплаты труда. Формирование (совершенствование) постоянной части заработной платы. Дифференциация персонала. Методы оценки должностей. Формирование (совершенствование) переменной части заработной платы. Разработка переменной части на основе

	performance management – системы управления эффективностью. Определение основных показателей эффективности (KPI). Система сбалансированных показателей как инструмент стимулирования сотрудников на выполнение стратегических целей.
Тема 5. Современные технологии и методы нематериального стимулирования персонала	Виды нематериальной мотивации. Вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое в неденежной форме, моральная мотивация, как вознаграждения, не имеющие денежного выражения: признание статуса и заслуг (встречи с руководством, грамоты), особые условия работы и другие. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности (методы повышения уровня мотивации): управление, планирование и организация, обучение; стиль руководства, коммуникации; оценка работы, поощрение, помощь при выполнении работы.
Тема 6. Организационная культура как инструмент управления мотивацией персонала организации	Организационная культура (ОК): понятие и составляющие элементы. Современные подходы к определению содержания и функций ОК. Методология управления культурой организации (на примере модели PDCA). Сферы проявления ОК. Основные направления работы по формированию и развитию культуры организации. Методический арсенал развития ОК: организация внутрифирменного обучения персонала, в т.ч. через разработку welcome-тренингов (адаптационных тренингов); элементов системы мотивации и стимулирования; организацию отборочных мероприятий; сторителлинг; создание организационных материалов; использование возможностей корпоративных СМИ. Методические рекомендации по определению структуры и содержания Кодекса организационной этики и поведения, требований дресс-кода, иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы управления ОК. Методические подходы к оценке уровня понимания сотрудниками организации ценностей ОК. Аудит организационных ценностей. Оценка силы организационной культуры. Определение типа организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну. Специфика выбора методов управления персоналом в зависимости от типа ОК. Изменение ОК по итогам ее диагностики.
Тема 7. Построение эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации	Трудности в разработке системы мотивации. Основные принципы стимулирования. Разработка системы дополнительных льгот и нематериального вознаграждения. Связь системы социальных льгот с оценкой сотрудников. Разработка структуры компенсационного пакета. Программа внутренних

	коммуникаций для новой системы мотивации. Процедуры мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации. Нормативные документы, регулирующие работу по стимулированию персонала в организации.
--	---