

**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

<p align="center">Цель изучения дисциплины</p>	<p>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.</p>
<p align="center">Задачи</p>	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
<p align="center">Наименование темы учебной дисциплины</p>	<p align="center">Содержание темы</p>
<p align="center">Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом</p>	<p>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</p>

	<p>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.</p>
<p>Тема 2. Современные теории мотивации</p>	<p>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.</p>
<p>Тема 3. Теория и практика организации оплаты труда</p>	<p>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.</p>

	<p>Тарифная система оплаты труда. Государственная тарифная система. Основные характеристики тарифной системы (тарифная ставка, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное значение).</p> <p>Бестарифная система оплаты труда. Бестарифные модели: коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ); трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Тема 4. Эффективность трудовой деятельности</p>	<p>Экономическая эффективность труда. Социальная эффективность труда. Оценка по конечным результатам производства. Управление производительностью труда.</p> <p>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</p>

	<p>performance management – системы управления эффективностью. Определение основных показателей эффективности (KPI). Система сбалансированных показателей как инструмент стимулирования сотрудников на выполнение стратегических целей.</p>
<p>Тема 5. Современные технологии и методы нематериального стимулирования персонала</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Тема 6. Организационная культура как инструмент управления мотивацией персонала организации</p>	<p>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.</p>
<p>Тема 7. Построение эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организации</p>	<p>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</p>

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