

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.6 СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом коммерческих предприятий

Трудоемкость: 2 зе

Промежуточная аттестация: экзамен

Автор: Л.А. Сорокина, канд. экон. наук, доцент

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины – формирование у студентов научных знаний по основам эффективно работающей системы моральных и материальных стимулов, применяемых для организации работы персонала фирмы (предприятия).

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих задач профессиональной деятельности:

– организационно-управленческая:

приобретение навыков использования концепции мотивации; освоение методик стимулирования качества трудовой деятельности на предприятии (организации).

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» включена в вариативную часть профессионального цикла учебного плана направления 38.04.03 *Управление персоналом*.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: «Управление организационной культурой», «Современные проблемы управления персоналом», и др.

Освоение дисциплины необходимо для изучения следующих дисциплин: «Современные проблемы управления безопасностью труда», «Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы» и др.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы магистратуры – направлены на формирование следующих компетенций:

ПК-7 – умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК-15 – знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять их на практике.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Теоретические основы трудовой мотивации

Общие категории теории мотивации. Стимулирование труда. Виды материального и не материального стимулирования. Мотивационный процесс. Стадии мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.

Тема 2. Содержательные теории мотивации

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А.Маслоу. Двухфакторная теория Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов (ERG) Альдерфера. Обобщение теорий содержания мотивации.

Проблемно-ориентированная лекция. Основная проблема – влияние потребностей работников на их поведение и на эффективность деятельности организации. Дискуссионные вопросы: виды потребностей, степень их влияния на поведение работников, зависимость эффективности работы организации от степени удовлетворения потребностей работников.

Тема 3. Процессуальные теории мотивации

Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Теория справедливости (равенства) С.Адамса. Теория постановки целей Э.Локе. Модификация поведения. Теория партисипативного управления. Перепроектирование заданий и функций работников. Теория партисипативного управления. Общее значение процессуальных теорий мотивации.

Лекция-дискуссия. Для лучшего закрепления теоретического учебного материала на лекции применяется интерактивная форма проведения занятия – дискуссия и дебаты по вопросам использования каждой из теорий в процессе управления поведением работников.

Тема 4. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения

Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 5. Формы оплаты труда

Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Учет трудового вклада.

Для лучшего закрепления теоретического учебного материала, полученных на лекционных занятиях, быстрого освоения приемов работы по избранной специальности на лекции применяется компьютерный тренинг, с использованием интерактивной оболочки VinEx.

Тема 6. Программы и методы стимулирования

Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплата с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система гарантированной повременной ставки. Система с вибрирующим распределением. Система снижения зарплатоемкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы.

Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавка в любой ее форме Индивидуальный бонус. Индивидуальная сдельная оплата труда. Групповые бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.

Тема 7. Регулирование заработной платы: зарубежный и российский опыт

Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Переменная часть зарплаты для незарабатывающих подразделений торговой компании. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета.