

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
 транспортного комплекса»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Мотивация персонала и взаимодействие с подчиненными»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) «Мотивация персонала и взаимодействие с подчиненными» является формирование навыков эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными, а также управления поведением и мотивации персонала.

Основной целью изучения учебной дисциплины «Мотивация персонала и взаимодействие с подчиненными» является формирование у обучающегося компетенций в области мотивации персонала и эффективного взаимодействия руководителя с его подчиненными по видам деятельности:

организационно-управленческой;
информационно-аналитической;

Дисциплина предназначена для получения знаний и навыков для решения следующих профессиональных задач (в соответствии с видами деятельности):

организационно-управленческая деятельность:

- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов;
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей организации;

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Мотивация персонала и взаимодействие с подчиненными" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКР-2	Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе
-------	---

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Образовательные технологии предполагают использование мультимедийного оборудования.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Раздел 1. «Эффективное взаимодействие с подчиненными»

Тема: 1.1. Долгосрочное планирование и постановка цели

Постановка цели. Критерии SMART.

Этапы, принципы, виды планирования. Стратегическое, тактическое, оперативное планирование. Программно-целевое планирование. Дерево целей.

Четыре области варьирования при планировании и управлении исполнением: quality, score, time, cost (resources).

Ключевые моменты при планировании. Оценка программы и методика анализа.

Тема: 1.2. Инструменты планирования

Структура работ, диаграмма Гантта, карта вовлеченных сторон, матрица распределения ответственности.

Тема: 1.3. Управление исполнением: триада «постановка задачи – делегирование полномочий и распределение ответственности – контроль»

Типология способов постановки задач: по проблеме, по результату, по алгоритму.

Принципы организации контроля при различных вариантах постановки задач.

Принципы и коммуникативные приемы делового общения с подчиненными при различных способах постановки задач.

Психологические установки руководителя и подчиненного.

Тема: 1.4. Делегирование

Преимущества и основы делегирования. Основные ошибки.

Алгоритмы и правила в делегировании.

Отработка навыков делегирования.

Причины сопротивления делегированию, типичные увертки и манипуляции подчиненных.

Тема: 1.5. Функция контроля

Сущность и необходимость функции контроля. Основные принципы организации контроля. Система и функции контроля. Формы и методы контроля. Эффективность контроля.

Обратная связь по результатам выполнения задач подчиненному. Коммуникативные технологии мотивирующей обратной связи и оценки результатов выполнения работ.

РАЗДЕЛ 2

Раздел 2. Лидер и его команда

Тема: 2.1. Основные черты Лидерства

Психологические типы мотивации лидерства: власть над людьми, само-реализация организатора, самоутверждение личности в группе, помогающее поведение, мотивация «жертвы» и др. Статус и авторитет. Имперская констелляция мотивов. Самосознание.

Самоконтроль. Социальная чуткость. Принципы Лидера: ответственность, проактивность и другие.

Тема: 2.2. Навыки личного влияния на людей

Власть и личное влияние. Мотивация и вдохновение на достижение цели. Эмоциональное Лидерство. Харизма лидера: мифы и реальность. Суггестивное («мягкое», незаметное) принуждение.

Тема: 2.3. Интегративные навыки Лидера

Быстрый письменный опрос на практическом занятии (блиц-опрос)

Тема: 2.3. Интегративные навыки Лидера

Функция лидеров в команде.

Стадии развития команды. Действия лидера на различных стадиях. Способы ускорения

выхода команды на стадию продуктивной работы.
Инструменты целеполагания при работе с командой.
Управление групповым мышлением при решении задач и проблем.
Организация процесса: как ставить промежуточные задачи, чтобы сделать цели достижимыми, а действия последователей - согласованными.
Создание полноценной информационной среды. Посредничество Лидера в разрешении конфликтных ситуаций. Роль Лидера в процессе преодоления сопротивления изменениям. Показатели эффективности работы команды. Основные точки потери эффективности в групповой работе.

РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Управление поведением персонала

Тема: 3.1. Психологические основы управления поведением
Основные цели деятельности руководителя.
Мотивированность и целенаправленность поведения.
Закон эффекта Э.Торндайка, возможности управления поведением через изменение его последствий. Механизм управления поведением. Основные стратегии управления поведением (позитивное и негативное подкрепление, наказание и гашение). Правила объявления поощрения и наказания.
Разработка стратегий изменения поведения.

Тема: 3.2. Структура мотивационной сферы сотрудника
Понятие мотивации. Способы мотивации. Виды мотивации и их соотношение.
Понятия мотивационной сферы, потребностей, мотивов, целей.
Потребности. Теории А.Маслоу, Д.МакКлелланда, Ф.Герцберга. Методы диагностики потребностей. Мотивы. Цели.
Соотношение потребностей, мотивов и целей. Теория усиления мотивации Скиннера.

Тема: 3.3. Выбор стимулов для конкретного сотрудника
Анализ причин неэффективной деятельности сотрудника.
Виды нематериальных стимулов.
Разработка конкретных стимулов на основе потребностей сотрудника.
Методы стимулирования.

РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Нематериальная мотивация

Тема: 4.1. Виды мотивации
Виды мотивации: материальная и нематериальная; внутренняя и внешняя; мотивация и стимулирование; заинтересованность и энтузиазм сотрудников.
Определение потребностей персонала.
Люмпен-мотивация как негативная мотивация персонала.

Тема: 4.2. Теория мотивации порога
Влияние сложности выполняемой задачи на мотивацию сотрудника
Определение индивидуального порогового уровня сотрудников.
Вовлечение сотрудника в рабочий процесс, нейтрализация монотонии труда
Работа с кадровым резервом.

Тема: 4.3. Теория мотивации «К-» и «-ОТ»
Особенности личности сотрудника с мотивацией «К-» и с мотивацией «-ОТ»
Что ценит в своей работе каждый из двух типов сотрудников
Как мотивировать на выполнение поставленных задач каждого из двух типов сотрудников

Как определить, к какому типу относится каждый конкретный сотрудник

Тема: 4.4. Теория мотивации Я-Ты-Дело

Определение ведущей мотивации сотрудника по структуре Я-Ты-Дело.

Оптимальный тип сотрудника для разных видов функционала.

Тема: 4.5. Мотивирующее и демотивирующее общение руководителя с подчиненными

Похвала и замечания как инструмент воздействия

Индивидуальные беседы с подчиненным. Вдохновляющее лидерство

Собрания трудового коллектива как инструмент управления и нематериальной мотивации

Неформальное общение с подчиненными и авторитет руководителя

Нематериальное наказание

Как побудить сотрудника к самосовершенствованию

Личный пример руководителя как основа воспитания подчиненных

Развитие и поощрение самостоятельности подчиненных. Наставничество. Кривая «Лидер-Фоллоу»

Тема: 4.6. Корпоративная культура компании как основа нематериальной мотивации

Психологический климат в коллективе и его влияние на мотивацию сотрудников.

Роль корпоративной культуры в формировании лояльности у сотрудников.

Уважение к личности сотрудника и уважение к работе как основные принципы корпоративной культуры.

Корпоративная культура и корпоративные мероприятия, компенсирующие негативное влияние монотонии и вдохновляющие персонал на развитие и повышение рабочих показателей

Руководитель как носитель принципов корпоративной культуры.

Тема: 4.7. Смысл деятельности как мотивирующая сила

Национальные особенности в потребности выполнять работу, имеющую смысл

Цель как основной инструмент формирования общего смыслового поля деятельности для сотрудников

Принципы постановки цели

Как сделать, чтобы цель, «спущенная сверху» стала желанной и мотивирующей

Если сотрудники не верят, что цель выполнима

Принципы управления верой и повышения духа коллектива

РАЗДЕЛ 12

Зачет с оценкой