

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

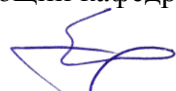
Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Шеремет Николай Михайлович, д.т.н., профессор

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Современные методы мотивации и стимулирования персонала»

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

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

ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Современные методы мотивации и стимулирования персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации
ПКО-5	Способность разрабатывать и реализовывать стратегии и системы материальной, нематериальной мотивации и реализовывать их в организации
ПКО-9	Способность разрабатывать и применять системы грейдов и оплаты труда в организации с учетом стратегии управления персоналом

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере мотивации персонала, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и

убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов мотивации персонала. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов мотивации персонала. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам. Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: экзамен, курсовой проект, результаты прохождения деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам..

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

РАЗДЕЛ 1

Основы трудовой мотивации персонала

Разновидности определений мотивации, в том числе применительно к трудовой

деятельности. Определение мотивации труда в современных работах российских ученых.

РАЗДЕЛ 2

Мотивы к труду

Основные теории мотивации. Система мотивов к труду. Классификация понятий в области мотивации трудовой деятельности. Теории мотивации в ретроспективе.

РАЗДЕЛ 3

Влияние организационной культуры на мотивацию работника

Определение организационной культуры. Необходимые элементы организационной культуры малого предприятия. Этапы формирования организационной культуры.

РАЗДЕЛ 4

Вознаграждение персонала

Соотношение стоимости и полезности опций лояльности, выгод и рисков компании. Анализ составляющей заработной платы.

РАЗДЕЛ 6

Теории и концепции мотивации: содержание и использование на практике

Основные понятия мотивации труда. Мотивирование сотрудников удовлетворением их потребностей. Мотивирование персонала с помощью постановки целей. Мотивирование с помощью организационной справедливости. Мотивирование сотрудников с помощью изменения их ожиданий.

РАЗДЕЛ 7

Технологии и методы оценки мотивации, ее интерпретации, формирования и коррекции

Методы и методики оценки мотивации труда. Интерпретация результатов оценки мотивации сотрудника и формирование индивидуальной мотивационной системы

РАЗДЕЛ 8

Методики изучения мотивации и мотивов

Методики изучения мотивации профессиональной деятельности. Методики диагностики профессионального выгорания. Методики мотивации учебной деятельности. Методики выраженности различных потребностей и мотивов личности. Методики изучения мотивации поведения в группе.

Экзамен