

**Аннотация**  
**к рабочей программе дисциплины «Мотивация трудовой деятельности»**  
**Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»**  
**(профиль «Производственный менеджмент»)**

**1. Цели освоения дисциплины**

**Цель дисциплины** – приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации торговли и сферы услуг, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

**Задачи дисциплины** состоят в системном представлении всех разделов, определяющих содержание дисциплины, в лекционном материале, а также в ориентации на практику и опыт работы современного российского и зарубежного бизнеса. В задачи курса входит самостоятельная работа над специальными информационными источниками по темам дисциплины. Кроме того, в формировании своего профессионального отношения к основным вопросам дисциплины в процессе обсуждения и дискуссий на семинарах, что должно способствовать выработке практических навыков работы в организации.

**2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)**

Дисциплина входит в вариативную часть ОПОП и является дисциплиной по выбору. Студентам для освоения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» желательно иметь знания по следующим дисциплинам:

1. Микроэкономика
2. Макроэкономика
3. Теория менеджмента
4. Психология
5. Социология

Студентами, изучившими дисциплину «Мотивация трудовой деятельности», приобретаются знания, которые могут быть полезными в их будущей профессиональной деятельности для работы на управляющих должностях на предприятиях различных форм деятельности.

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» взаимосвязана с другими образовательными компонентами подготовки бакалавров, такими как:

1. Управление человеческими ресурсами;
2. Социальный менеджмент;
3. Управление деловой карьерой и др.

Взаимосвязи проявляются в том, что каждая из дисциплин, с разных точек зрения, исследует проблемы и специфику деятельности предприятий в современных конкурентных экономических условиях.

**3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

В соответствии с требованиями основной образовательной программы подготовки бакалавра в результате изучения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» у студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» должны сформироваться следующие **общепрофессиональные компетенции (ОПК)**:

способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

В результате изучения дисциплины должны сформироваться следующие **профессиональные компетенции:**

владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде (ПК-2).

В результате изучения дисциплины бакалавр менеджмента должен:

**знать:**

- теоретические основы мотивации трудовой деятельности,
- формы и системы организации заработной платы, ее определяющую роль в системе вознаграждения;
- основные функции управления мотивацией труда;

**уметь:**

- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- создавать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени;
- разрабатывать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;

**владеть:**

- методами стимулирования и мотивации труда персонала;
- методами анализа и оценки эффективности труда персонала;
- методами оценки удовлетворенности трудом;
- методами социально — психологического и духовно — нравственного стимулирования персонала;

Рабочая программа дисциплины предусматривает изучение следующих тем:

### **Раздел 1. Классические теории трудовой мотивации.**

#### **Тема 1.1..Содержательные теории мотивации.**

Классическая теория Ф.У. Тейлора; иерархия потребностей А. Маслоу; трехфакторная модель ERQ К. Альдерфера; трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда; четырехфакторная модель Ч. Барнарда; двухфакторная модель Ф. Герцберга; диспозиционная модель В.А. Ядова; теория человеческих отношений.

#### **Тема 1.2. Процессуальные теории мотивации.**

Теория ожиданий В. Врума; теория справедливости; модель Л. Портера – Э. Лоулера. Практическое значение моделей для менеджеров по управлению персоналом: создание условий для постоянного удовлетворения трудом персонала и справедливое вознаграждение.

### **Раздел 2. Виды и формы стимулирования труда.**

#### **Тема 2.1. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.**

Понятие стимул и стимулирование. Характеристика процесса стимулирования труда. Особенности стимулирования. Взаимодействие стимулов и мотивов.

Разделение видов воздействия со стороны менеджмента на работника (прямые, властные).  
Классификация стимулирования, предложенная разными авторами.

### **Тема 2.2. Виды и формы нематериального стимулирования работников.**

Различение видов стимулирования по предметной специфике стимулов, при помощи которых субъект управления воздействует на трудовое поведение работника. Формы организации стимулирования в зависимости от способа взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности. Характеристика моральных стимулов. Стимулы патернализма. Организационные стимулы. Стимулы, направленные на развитие персонала (повышение квалификации и личный рост). Стимулы, возникающие при совладении и участии в управлении компанией. Другие виды воздействия на персонал: прямые и властные. Характеристика этих видов воздействия на работника.

## **Раздел 3. Организация оплаты труда.**

### **Тема 3.1. Отечественный опыт организации заработной платы.**

Заработная плата в нерыночной и рыночной моделях экономики. Тарифная система как элемент организации заработной платы. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Бестарифная модель организации заработной платы. Причины, по которым персонал отечественных предприятий ориентируется на регулярную заработную плату. Характеристика минимальной заработной платы в России и ее сравнение с развитыми странами.

### **Тема 3.2. Зарубежный опыт организации оплаты труда.**

Особенности организации оплаты труда в зарубежных странах. Опыт Америки, Германии, Японии, других стран. Опыт стран с рыночной экономикой, свидетельствующий о невозможности ограничения тарифных соглашений на уровне предприятий.