

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
(АНО ВО МГЭУ)
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)



УТВЕРЖДАЮ
Директор НИ (ф) АНО ВО МГЭУ
Е.Б. Жбаков

«06» июля 2018г

АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной
программы прикладного бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»

Формы обучения:	очная, заочная
Виды профессиональной деятельности:	организационно-управленческая
Учебный год:	2018-2019

Нижний Новгород 2018

1. Цели и задачи обучения по дисциплине

Цель обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» – формирование ориентации обучающихся в теории побуждения человека к труду, управления трудом, а также практическая подготовка к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»:

дать обучающимся глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;

сформировать у них чувство ответственности за обоснованность принимаемых управленческих решений в области мотивации и стимулирования персонала к трудовой деятельности;

усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;

овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулирования труда;

приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлен на формирование у обучающихся по программе высшего образования – программе бакалавриата – по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» профессиональных компетенций ПК-1; ПК-2.

Код и описание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
ПК-1 Владением 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.	Знает: -основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию. Умеет: -аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; -диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. Владеет: -методами стимулирования и мотивация; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.

<p>ПК-2 Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - природу деловых и межличностных конфликтов; - принципы построения моделей межличностных коммуникаций в организации; - основы организационного проектирования и порядка взаимодействия и подчинения..
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - моделировать и оценивать систему деловых связей взаимоотношений в организации и ее подразделениях (на разных уровнях).
	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - современными технологиями управления поведением персонала: управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.11 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к вариативной части Блока I «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата и проводится с обучающимися по очной форме обучения – в 5 семестре, по заочной форме – на 4 курсе.

Дисциплина базируется на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении таких дисциплин как «Теория менеджмента», «Психология управления персоналом», «Управление персоналом», «Учебная (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)» «Кадровая политика и кадровое планирование».

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является предшествующей для изучения таких дисциплин как «Корпоративная социальная ответственность», «Социальная ответственность в деятельности менеджера», «Производственная (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)», «Производственная (Преддипломная) (практика для выполнения выпускной квалификационной работы)». В качестве промежуточной аттестации по дисциплине предусмотрен экзамен, который входит в общую трудоемкость дисциплины.

Итоговая оценка уровня сформированности компетенций ПК-1, ПК-2 определяется в период государственной итоговой аттестации.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся

Согласно учебным планам общая трудоемкость дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составляет 5 зачетных единиц (180 часа).

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		5
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	54	54
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа*:	90	90
Форма промежуточной аттестации – экзамен	36	36
Общая трудоемкость	180	180

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	28	28
Лекции	20	20
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа*:	143	143
Промежуточной аттестации – экзамен	9	9
Общая трудоемкость	180	180

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом^{1/}

5. Краткое содержание дисциплины

- Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации;
- Тема 2. Механизм мотивации труда; мотив и стимул;
- Тема 3. Зарубежные теории мотивации;

¹Примечание:

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

- Тема 4. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России;
- Тема 5. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации;
- Тема 6. Дополнительное материальное вознаграждение;
- Тема 7. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования;
- Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности;
- Тема 9. Моральное стимулирование труда;
- Тема 10. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация;
- Тема 11. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации.