

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

08 сентября 2017 г.

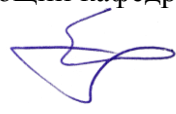
Кафедра "Экономика труда и управление человеческими ресурсами"

Автор Фионова Карина Вячеславовна, старший преподаватель

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Направление подготовки:	38.03.03 – Управление персоналом
Профиль:	Кадровая безопасность
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2015

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии  Л.Ф. Кочнева	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	--

Москва 2017 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ОК-7: готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе;

ОК-9: способен к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;

ОК-11: осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности ;

ПК-11: организационно-управленческая деятельность: способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" относится к блоку 1 "Профессиональный цикл" 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:

ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике
ПК-24	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала» являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам делового общения, 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 многогранность процесса стимулирования персонала и его мотивации, 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 «Мотивация и стимулирование персонала» должны содержать большое количество

разнообразных примеров и анализ конкретных ситуаций, возникающих в реальной практике, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов коммуникации. 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 делового общения. 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, результаты прохождения деловой игры, участие в ролевых играх, 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 мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности.

РАЗДЕЛ 2

Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда

Эволюция концепций мотивации. Содержательные теории мотивации. Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации.

Применение полученных знаний в практике управления сотрудниками компании.

РАЗДЕЛ 3

Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Мотивационное состояние человека, определяющие линию его поведения.

Психологические особенности человека. Основные классификации психологических типов личности. Специфика формирования трудовых коллективов на основе типов характера.

РАЗДЕЛ 4

Основы организационного поведения в трудовой мотивации

Процессуальные теории мотивации. Исследование аспектов организационного поведения в практике управления.

РАЗДЕЛ 5

Экономические аспекты трудовой мотивации

Сущность стимулирования и классификация стимулов. Основные принципы стимулирования. Заработная плата и ее основные характеристики. Совершенствование форм оплаты труда в современных условиях. Государственное регулирование оплаты труда. Социальная политика организации.

РАЗДЕЛ 6

Формирование эффективного мотивационного механизма в организации

Сущность мотивационного механизма. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на трудовую мотивацию. Методы управления трудовой мотивацией.

Организационные структуры, ответственные за эффективную трудовую мотивацию.

Мотивационные ресурсы управления персоналом. Формы и методы оценки эффективности управления трудовой мотивацией.

РАЗДЕЛ 7

Курсовая работа

Экзамен