

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В. 24. ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Автор: кандидат эк.наук, доцент Князев С.А., старший преподаватель Чумак Н.А.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль – стратегическое и операционное управление персоналом

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная/заочная

Год набора – 2020

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

1.1. Дисциплина Б1.В.14 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.5.1	Способностью применять знание технологии аттестации и текущей деловой оценки персонала во взаимосвязи с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
ПК-8	знание 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-8.3.1	Способность реализовать технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала
ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-24.5.2	Способностью оценивать соответствие системы мотивации и стимулирования стратегическим целям организации, требованиям внешней и внутренней среды

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
1. «Деятельность по оценке и аттестации персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-7.5.1 - Способностью применять знание технологии аттестации и текущей деловой оценки персонала во взаимосвязи с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Применяет технологии аттестации и текущей деловой оценки персонала во взаимосвязи с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
1. «Деятельность по оценке и аттестации персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-8.3.1 - Способность реализовать технологию формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Применяет технологии формирования системы мотивации и стимулирования персонала
1. «Деятельность по оценке и аттестации персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)	ПК-24.5.2 - Способностью оценивать соответствие системы мотивации и стимулирования стратегическим целям организации, требованиям внешней и внутренней среды	Применяет технологии аттестации и текущей деловой оценки персонала во взаимосвязи с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

2. Объем и место дисциплины (модуля)

Содержание дисциплины:

Содержание дисциплины

Тема 1 Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Основные понятия курса – «потребность», «мотив», «стимул», «мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «стимулирование трудовой деятельности». Классификации мотивов к труду.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд). Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Э. Локк, модель Портера-Лоулера).

Тема 3 Психологический аспект мотивации труда

Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация.

Тема 4 Стимулирование труда персонала труда

Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов к труду. Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Заработ-ная плата и ее характеристики. Существующие системы оплаты и их виды. Премирование работников.

Тема 5 Мотивационный механизм организации

Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда.

Тема 6 Мотивационные ресурсы управления организацией

Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией. Виды мотивационных ресурсов (организация труда, социальное партнерство, социальная политика, организационная культура). Организация труда как условие повышения его эффективности.

Тема 7 Демотивация персонала и способы ее профилактики

Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации, причины пассивности работника.

Тема 8 Аудит мотивационного состояния организации.

Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.14 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	Устный опрос
Тема 2	Теоретические основы мотивации труда	Устный опрос
Тема 3	Психологический аспект мотивации труда	Проверка реферата
Тема 4	Стимулирование труда персонала труда	Проверка реферата
Тема 5	Мотивационный механизм организации	Устный опрос
Тема 6	Мотивационные ресурсы управления организацией	Устный опрос
Тема 7	Демотивация персонала и способы ее профилактики	Устный опрос, Тестирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при выполнении заданий в течение семестра.

Основная литература:

- 1) Карпова Н. В. Экономика и социология труда: Социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства: учеб.пособие для вузов . - 367 с." Старый Оскол: ТНТ 2013
- 2) Томская А.Г., Гаврилова С.В., Иванова-Швец Л.Н. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие.- М.:— 120 с. Евразийский открытый институт 2011 Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10724>.
- 3) Травин В.В. Управление человеческими ресурсами: учеб.-практ. пособие. Модуль 4 / Рос.акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - М.:, Дело 2011. - 127 с.

