

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФБАГУ ВО «Секретарь государственной службы ЧМБВ университет»

Дата подписания: 16.06.2023 17:19:16

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

Аннотация рабочей программы дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала» программы MBA Общий менеджмент

1. Цель и задачи и дисциплины

Цель дисциплины — формирование комплекса знаний, умений и навыков в области мотивации и стимулирования

Исходя из цели в процессе изучения данной дисциплины решаются следующие **задачи**:

- 1) изучение научных основ мотивации и стимулирования персонала в условиях современной экономики;
- 2) ознакомление с современными подходами формирования заработной платы различных категорий работников организации и методами построения эффективной системы материального стимулирования персонала;
- 3) овладение навыками разработки практических решений по организации эффективной системы стимулирования персонала;
- 4) овладение практическими навыками использования методов, способов и инструментов мотивации и стимулирования персонала.

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих **компетенций**:

- ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- современные концепции мотивации и стимулирования персонала
- механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников
- современные принципы построения и оптимизации системы стимулирования персонала

Уметь:

- разрабатывать программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала
- анализировать и оценивать применяемые на предприятиях методы стимулирования персонала
- разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала

Владеть:

- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
- методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях
- технологией построения мотивационного профиля работников.

2. Содержание разделов и тем

Тема 1. Сущность и значение трудовой мотивации

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности – важный инструмент управления человеческими ресурсами и фактор повышения эффективности труда. Понятия потребностей, интересов, ценностей, мотивов и мотивации. Виды и функции мотивов. Механизм мотивации труда. Механизм влияния системы мотивации труда на поведение человека. Типы мотивации и мотивационный профиль персонала организации

Тема 2. Содержательные теории трудовой мотивации

Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу; теория потребностей существования, связей и роста Клейтона Альдерфера; теория приобретённых потребностей Дэвида Макклелланда; теория двух факторов Фредерика Герцберга; теории «Х» и «Y» Дугласа Макгрегора; теория Z Уильяма Оучи. Сущность теорий и вытекающие из них практические рекомендации.

Тема 3. Процессуальные теории трудовой мотивации

Теория трудовой мотивации Джона Уильяма Аткинсона (модель выбора риска); теория ожидания Виктора Врума; теория справедливости Стейси Аламса; теория постановки целей Эдвина Локка; теория усиления мотивации Берреса Скиннера; концепция партисипативного управления; модель процессуальной теории мотивации Лаймана Портера и Эдварда Лоулера. Сущность теорий и вытекающие из них практические рекомендации.

Тема 4. Сущность и значение стимулирования труда

Понятия стимулов и стимулирования труда; виды, формы и методы стимулирования, их классификация. Роль стимулов в формировании трудовой мотивации работников. Система стимулирования труда, основные условия и этапы её построения.

Тема 5. Премияльные системы оплаты труда

Премияльные системы оплаты труда работников. Сущность, назначение и виды премий. Содержание (показатели, условия, размеры, источники и порядок выплаты премий) и построение премияльных систем, их экономическое обоснование. Система премирования работников за коллективные показатели хозяйственной деятельности. Показатели и условия премирования работников за коллективные результаты деятельности. Направления в использовании показателей коллективных систем премирования.

Виды премий. Премирование по итогам коллективного соревнования.

Тема 6. Современные системы материального стимулирования работников

Сущность, цели, задачи материального стимулирования работников. Формы материального стимулирования, их характеристика. Краткосрочные программы материального стимулирования работников.

Индивидуальное, групповое и коллективное премирование. Формы коллективного премирования (система «Скэнлона», система «Раккера», система «Импрошейр»), сущность, особенности и условия их применения.

Сочетание программ индивидуального и коллективного премирования работников.

Тема 7. Программы долгосрочного стимулирования как один из методов материального стимулирования работников

Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования. Характеристика распространенных программ долгосрочного стимулирования и особенности их применения в различных странах и отраслях. Программы участия в прибыли, в капитале: предоставление пакетов ограниченных в обращении акций компании; предоставление опционов на право приобретения акций компании. Виды опционов на при-

обретение акций (премиум-опционы, опционы по результатам деятельности, опционы с ускоренным исполнением, последовательные опционы, срочные опционы и под условием) и их особенности. Основные требования предоставления опционов.