

Программа учебной дисциплины «Мотивация персонала»

Утверждена
Академическим руководителем ООП
А.А. Бляхман
«30» января 2018 г.

Автор	Сандуляк С.Б.
Число кредитов	6
Контактная работа (час.)	24
Самостоятельная работа (час.)	204
Курс	4 курс
Формат изучения дисциплины	Без использования онлайн курса

I. ЦЕЛЬ, РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРЕРЕКВИЗИТЫ

Целью освоения дисциплины «Мотивация персонала» является формирование у студентов видения целостной системы принципов и методов мотивации персонала, обучение технологии разработки систем мотивации в организации.

Задачи изучения дисциплины: овладение современными методами мотивации персонала, уяснение специфики мотивации в российских организациях, приобретение студентами практических навыков в области разработки и оценки эффективности системы мотивации.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы трудовой мотивации;
- структуру, функции и механизм трудовой мотивации;

уметь использовать современные методы и приемы анализа для изучения существующих систем мотивации и проблем в области мотивации персонала;

иметь навыки принятия обоснованных управленческих решений при разработке систем мотивации и комплексного использования методов трудовой мотивации.

II. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Взаимосвязь мотивов стимулов и потребностей. Подходы к мотивации.

Понятие «трудовая мотивация». Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией. Практические подходы к разработке комплексных систем управления мотивацией персонала. Модели усиления трудовой мотивации.

Тема 2. Особенности мотивации в организациях разных типов. Роль организационной культуры.

Мотивация в государственных и коммерческих организациях. Особенности мотивации персонала в организациях с различными организационными культурами. Процессы реформирования современного корпоративного менеджмента и общемировые тенденции его развития.

Тема 3. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

Основные подходы к трудовой мотивации: мотивирование посредством удовлетворения потребностей (теории иерархии потребностей А.Маслоу и К.Альдерфера), мотивирование посредством постановки целей (теория постановки целей Э.Лока, Г.Латхэма), мотивирование посредством объективности (теория равенства С.Адамса), мотивирование посредством изменения ожиданий (теория изменения ожиданий В.Врума), мотивирование посредством проектирования работы (модель расширения и обогащения работы, модель характеристик работы Р.Хэкмана и Г.Олдхэма).

III. ОЦЕНИВАНИЕ

Итоговый контроль осуществляется в виде экзамена, на котором проверяется степень владения материалом. Оценка итогового контроля выставляется по 10-бальной системе. Итоговый контроль – устный экзамен. Применяются следующие критерии:

10 баллов: студент ориентируется в системе понятий, приводит примеры, апеллирует к разным источникам, отвечает на дополнительные вопросы;

8-9 баллов: студент ориентируется в системе понятий, приводит примеры, но апеллирует к одному источнику, неуверенно отвечает на вопросы экзаменатора;

6-7 баллов: студент в целом ориентируется в системе понятий, но приводит не очень убедительные примеры, апеллирует к одному источнику, неуверенно отвечает на вопросы экзаменатора;

4-5 балла: студент в целом ориентируется в системе понятий, приводит не очень убедительные примеры, не апеллирует к источникам, неуверенно отвечает на вопросы экзаменатора, не проявляет самостоятельности в суждениях;

1-3 балла: студент в целом ориентируется в системе понятий, приводит не очень убедительные примеры, не апеллирует к источникам, не отвечает на вопросы экзаменатора, не проявляет самостоятельности в суждениях.

IV. ПРИМЕРЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Примерный перечень вопросов для оценки качества освоения дисциплины:

1. Проблемы трудовой мотивации персонала в условиях рыночных отношений.
2. Общая характеристика содержательных и мотивационных теорий мотивации.
3. Современные подходы к созданию модели эффективного мотивационного механизма.
4. Мотивационный мониторинг.
5. Разработка и внедрение принципов корпоративной культуры как компонент системы трудовой мотивации.
6. Правила управления трудовой мотивацией, связанные с нематериальными методами воздействия на персонал.
7. Особенности систем мотивации в разных типах организаций.
8. Социально-психологические методы мотивации трудовых коллективов.
9. Оценка результатов деятельности работников в контексте трудовой мотивации.
10. Особенности управления мотивацией персонала в контексте инновационного развития предприятия.
11. Новые методы управления мотивацией персонала на основе использования коучинга.
12. В чем разница понятий «стимулирование» и «мотивирование»?
13. В чем суть основных методов управления мотивацией персонала предприятия?
14. Мотивирование посредством удовлетворения потребностей.
15. Мотивация на основе постановки целей.
16. Система мотивация посредством объективности.

17. Мотивирование через изменение ожиданий.
18. Система мотивация, основанная на принципе расширения и обогащения работы.

V. РЕСУРСЫ

1. Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров, ЭБС Юрайт. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 381 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-401092#page/1> . – Загл. с экрана.

2. Исаева, О. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / О. М. Исаева, Е. А. Припорова, ЭБС Юрайт. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 244 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02722-8. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/viewer/upravlenie-personalom-437039?share_image_id=#page/1 . – Загл. с экрана.

2. Дополнительная литература

1. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / С.Иванова, Д.Болдогоев, Э.Борганинова, А.Глотова, О.Жигилий; ЭБС AlpinaDigital. - М.: Альпина Паблишер, 2013. – Режим доступа: <http://lib.alpinadigital.ru/reader/book/380> . - Загл. с экрана.

2. Эфендиев, А.Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблема формирования и управления [Электронный ресурс]: монография /А.Г.Эфендиев; ЭБС Znanium. - М.: НОРМА НИЦ ИНФРА–М, 2013. - ISBN 978-5-91768-376-8. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=460712> . – Загл. с экрана.

3. Программное обеспечение

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1.	Microsoft Windows 7 Professional RUS Microsoft Windows 10 Microsoft Windows 8.1 Professional RUS	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>
2.	Microsoft Office Professional Plus 2010	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>

4. Профессиональные базы данных, информационные справочные системы, интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)

№ п/п	Наименование	Условия доступа
<i>Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы</i>		
1.	Консультант Плюс	<i>Из внутренней сети университета (договор)</i>
2.	Электронно-библиотечная система Юрайт	URL: https://biblio-online.ru/
<i>Интернет-ресурсы (электронные образовательные ресурсы)</i>		

1.	Открытое образование	URL: https://openedu.ru/
----	----------------------	--

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для лекционных занятий по дисциплине обеспечивают использование и демонстрацию тематических иллюстраций, соответствующих программе дисциплины в составе:

- ПЭВМ с доступом в Интернет (операционная система, офисные программы, антивирусные программы);
- мультимедийный проектор с дистанционным управлением.

Учебные аудитории для лабораторных и самостоятельных занятий по дисциплине оснащены персональными компьютерами, с возможностью подключения к сети Интернет и доступом к электронной информационно-образовательной среде НИУ ВШЭ.