

РУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ В.П. ЧЕРНОВА

РИУ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

для направления

«Менеджмент»

(наименование направления)

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе



И.В. Щербакова

Программа одобрена на заседании Ученого совета факультета управления
от 14. 01. 2011 г., протокол № 1.

Москва, 2011

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Данная программа определяет структуру и содержание учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности».

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» предназначена для реализации государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки бакалавров по направлению «Менеджмент».

Цель изучения учебной дисциплины состоит в формировании у студентов научных знаний об основах эффективно работающей системы моральных и материальных стимулов, применяемых для организации работы персонала фирмы (предприятия), усвоении российских и зарубежных теорий и опыта работы в различных странах по управлению мотивационными процессами в условиях действия рынка, углубление и систематизация знаний о мотивации труда в системе управления организацией (предприятием, фирмой), о ее сущности и структуре, понимании первоначальных и современных концепций мотивации, действий мотивационных процессов в системе менеджмента.

Основной задачей учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» является ознакомление с основными первоначальными и современными концепциями мотивации, приобретение навыков использования концепции мотивации; овладение профессионально значимыми навыками мотивации людей для выполнения целей организации; освоение методик стимулирования качества трудовой деятельности на предприятии (организации).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Учебная дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к вариативной части цикла профессиональных дисциплин, изучается по выбору студента на 5 курсе и направлена на формирование профессиональных компетенций, определяющих готовность к самостоятельной производственной деятельности выпускников.

Современные подходы к мотивации, рассмотренные в учебной дисциплине, дадут студентам представление о роли менеджера в трудовой мотивации подчиненных, о социально-психологических методах воздействия, о мерах по управлению дисциплинарными отношениями в коллективе, об этических проблемах управления людьми в организации, о вопросах управленческой культуры руководителя, об управлении и планировании трудовой карьеры работников.

Изучение курса базируется на знаниях изученных профессиональных дисциплин и дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла. В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с опытом различных компаний, фирм, предприятий по стимулированию трудового поведения работников, с разнообразными формами компенсации, существующими в организациях, обусловленных рыночными отношениями, разнообразной системой льгот, применяемой в организациях для мотивации трудовой деятельности сотрудников.

Набор входящих знаний обеспечивает требуемый уровень знаний для целостного представления управления мотивацией трудовой деятельности как важной составной части реализации стратегии развития предприятия в рыночных условиях; и его роли в создании условий для эффективной работы предприятия, повышения деловой активности и самоотдачи работника, сформировании положительного образа предприятия.

Приобретенные в процессе изучения дисциплины знания и практические навыки необходимы в профессиональной деятельности.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (согласно ФГОС ВПО):

а) общекультурными (ОК)

- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения (ОК-5);
- умением логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность (ОК-8);
- умением использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК-9);
- способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-13);
- способностью учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОК-20);

б) профессиональными (ПК):

- знанием основных этапов эволюции управленческой мысли (ПК-1);
- способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-2);

- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений (ПК-8);
- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
- знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25);
- способностью к экономическому образу мышления (ПК-26);
- умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37).

В результате изучения дисциплины студент должен:

иметь представление:

- о месте учебной дисциплины в системе психологической науки;
- об основных этапах развития научных представлений о мотивах деятельности человека;
- о роли и месте чувств и эмоциональных переживаний в мотивационных процессах личности;
- о роли социальных факторов в экономическом развитии организации;
- об организационных механизмах управления социальной сферой коммерческого предприятия.

знать:

- предмет, задачи и методы учебной дисциплины;
- основные понятия, отражающие содержание побудительных сил человеческой деятельности;
- современные теоретические концепции мотивации трудовой деятельности личностей в организациях;
- основные теории человеческих потребностей, развиваемые как в отечественной, так и в зарубежной психологической науке;
- возникновение и развитие мотивов личности в условиях взаимодействия и общения ее с другими людьми в различных социальных организациях;
- основные психологические механизмы развития мотивов деятельности личностей, а так же социально-психологические факторы, влияющие на мотивы человеческой деятельности;
- основные критерии классификации мотивов личностей, осуществляющих трудовую деятельность в различных организациях;
- методы диагностики мотивов трудовой деятельности личностей в социальных организациях;
- социально-психологические условия, способствующие развитию мотивов трудовой деятельности личностей, создаваемые руководителями в организациях;
- особенности деятельности руководителей организаций по созданию благоприятных условий, способствующих развитию мотивов трудовой деятельности у подчиненных;
- место и роль психолога и руководителя в организации в решении задач, направленных на развитие мотивов трудовой деятельности сотрудников.

уметь:

- ориентироваться в современных научных концепциях, раскрывающих содержание побудительных сил человеческой деятельности;
- критически оценивать теории и концептуальные схемы, создающие ложные, ошибочные представления о мотивах трудовой деятельности личностей;
- использовать правовые, нормативно-технические и организационные основы трудовой деятельности;
- решать вопросы взаимосвязи уровня жизни населения и организации оплаты труда;
- решать проблемы трудовой деятельности и управления людьми в организации методами мотивации и стимулирования;
- применять основные принципы и методы мотивации труда;
- совершенствовать моральное и материальное содержание мотивации труда в условиях рыночных отношений;
- оценивать эффективность мотивации в процессе трудовой деятельности;

владеть:

- навыками работы с литературными источниками, посвященными проблемам мотивации трудовой деятельности личностей;
- навыками исследования мотивов трудовой деятельности людей в организациях с помощью разнообразных методик и методов;
- навыками создания благоприятных условий, способствующих развитию предметных желаний личностями, осуществляющими трудовую деятельность в организациях;

- основными техническими средствами в профессиональной деятельности;
- навыками разработки и оценки системы мотивации организации.
- навыками межличностных отношений;
- способностью работать в междисциплинарной команде;
- способностью общаться со специалистами из других областей;
- способностью воспринимать разнообразие и межкультурные различия;
- культурой социальных отношений и здорового образа жизни;
- управлением мотивационными процессами в системе менеджмента.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Рабочая программа рассчитана на 144 часов (4 зачетных единицы). Из них 128 часов отводится на самостоятельную работу студента и 16 часов на лекции и практические занятия.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (5 курс)

Наименование глав и разделов	Учебная нагрузка студента				
	максимальная	самостоятельная	Обязат. при заочной форме обучения	В том числе	
				Всего	Обзорно - установ. занятия
ГЛАВА 1. Объект, предмет, задачи и методы учебной дисциплины. Теоретический анализ зарубежных теорий мотивации человеческого поведения	6	4	2	2	-
Глава 2. Основные направления исследования мотивов деятельности личности в отечественной психологии	14	12	2	2	-
Глава 3. Психологические особенности мотивов различных видов деятельности личности	14	13	1	1	-
Глава 4. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	14	3	1	1	-
Глава 5. Теории мотивации	18	16	2	1	1
Глава 6. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения	18	16	2	1	1
Глава 7. Компенсация – форма стимулирования работников организации	20	18	2	1	1
Глава 8. Социально-психологические технологии мотивации труда	20	18	2	1	1
Глава 9. Роль менеджера в мотивации работников	20	18	2	1	1
Общая трудоемкость, часы	144	128	16	11	5
Зачетные единицы	4				

5. ПРИМЕРНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Глава 1. Объект, предмет, задачи и методы учебной дисциплины. Теоретический анализ зарубежных теорий мотивации человеческого поведения

Объект психологии мотивации трудовой деятельности, ее предмет. Основные задачи психологии мотивации трудовой деятельности. Исследование процесса образования мотивов у человека. Выявление основных тенденций в развитии мотивов деятельности личности в ситуациях общения и взаимодействия ее с другими людьми в социальных организациях. Изучение психологических механизмов возникновения и развития мотивов деятельности человека в социальном взаимодействии. Исследование социально- психологических факторов, влияющих на развитие мотивов деятельности личности. Изучение мотивов различных видов деятельности человека и т.д. Методологические принципы, лежащие в основе исследования мотивации трудовой деятельности людей. Основные методы исследования мотивов трудовой деятельности личности.

Исследование мотивов человеческого поведения в зарубежной психологической науке. Бихевиоральное направление в изучении движущих сил поведения человека. Исследование мотивов человека в глубинной психологии. Когнитивные теории мотивации. Изучение мотивов личности в гуманистической психологии.

Методологические принципы, лежащие в основе исследования мотивации трудовой деятельности людей. Основные методы исследования мотивов трудовой деятельности личности.

Глава 2. Основные направления исследования мотивов и потребностей деятельности личности в отечественной психологии

Мотив. Мотивировка. Соотношение мотива и мотивировки. Мотивация. Мотивирование. Мотивационная сфера человека. Мотивационный фактор. Роль и место мотивов в человеческой деятельности. Соотношение мотива и деятельности. Основные задачи психологии мотивации трудовой деятельности. Исследование процесса образования мотивов у человека. Выявление основных тенденций в развитии мотивов деятельности личности в ситуациях общения и взаимодействия ее с другими людьми в социальных организациях. Изучение психологических механизмов возникновения и развития мотивов деятельности человека в социальном взаимодействии. Исследование социально- психологических факторов, влияющих на развитие мотивов деятельности личности.

Анализ теоретических основ понимания мотивов человеческой деятельности, изложенных в трудах С.Л.Рубинштейна. Особенности подхода к изучению мотивов деятельности личности А.Н.Леонтьева. Общие и отличительные черты указанных подходов. Исследования мотивации деятельности личности В.Г.Асеевым, А.А.Бодалевым, Б.Ф.Ломовым, В.И.Ковалевым, И.А. Васильевым, В.К. Вилюнас, В.В. Давыдовым и др. и их краткая характеристика.

Потребности человека и их характеристика. Критерии классификации человеческих потребностей. Основные классы человеческих потребностей. Потребности как основа возникновения мотива. Определенность потребности, возникновение у человека предметного желания. Роль социального взаимодействия и общения в возникновении мотивов у человека. Мотив деятельности и его черты. Отличие мотива от потребности. Генезис человеческих потребностей.

Глава 3. Психологические особенности мотивов различных видов деятельности личности

Классификация основных видов человеческой деятельности. Особенности мотивов учебной деятельности личности. Специфика мотивов деятельности преподавателя в образовательной организации. Мотивы деятельности руководителя в организации. Мотивы деятельности банковских служащих, сотрудников страховой, рекламной и других организаций.

Глава 4. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.

Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность. Индивидуальные ценности труда. Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе. Функции трудовой мотивации. Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда. Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности. Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений. Формирование системы профессиональных ценностей.

Глава 5. Теории мотивации

Теория биологической потребности. Гидромеханическая модель мотивации. Теория оптимальной активации. Когнитивные теории мотивации. Теория атрибуции.

Содержательные теории мотивации. Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А.Маслоу. Двухфакторная теория Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов (ERG) Альдерфера. Обобщение теорий содержания мотивации.

Процессуальные теории мотивации. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Теория справедливости (равенства) С.Адамса. Теория постановки целей Э.Локе. Модификация поведения. Теория партисипативного управления. Перепроектирование заданий и функций работников. Теория партисипативного управления. Общее значение процессуальных теорий мотивации.

Глава 6. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения

Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда.

Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Учет трудового вклада. Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплата с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система гарантированной повременной ставки. Система с вибрирующим распределением. Система снижения зарплатоемкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости.

Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавка в любой ее форме. Индивидуальный бонус. Индивидуальная сдельная оплата труда. Групповые бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.

Глава 7. Компенсация – форма стимулирования работников организации

Программы и методы стимулирования. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Переменная часть зарплаты для незарабатывающих подразделений торговой компании. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета.

Глава 8. Социально-психологические технологии мотивации труда

Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности.

Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников. Соотношение имиджа работников и их статуса. Современные практики психологического управления мотивацией труда.

Управление системой нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. Моральное стимулирование сотрудников.

Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

Глава 9. Роль менеджера в мотивации работников

Мотивирование как деятельность руководителя организации по созданию условий, способствующих реализации и развитию у подчиненных предметных желаний. Психологический анализ деятельности руководителя в организации. Действия мотивирования как разновидность действий руководителя. Психологическая характеристика действий мотивирования. Действия мотивирования как решение задач руководителем по созданию благоприятных условий, способствующих подчиненным осуществлять и развивать свои предметные желания.

5.2. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Алтухов, С. И.. Организация и мотивация как функции управления : учеб. пособие. - Новосибирск : СГГА, 2012.
2. Акимова, О. Е.. Мотивация предпринимательского труда: теория и практика / О. Е. Акимова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Волгогр. гос. техн. ун-т. - Волгоград : ВолгГТУ, 2012.
3. Акмаева, Р.И.. Компенсационный менеджмент : управление вознаграждением работников: учебное пособие / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. - Санкт-Петербург : Изд-во Политехнического ун-та, 2012.
4. Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии :
5. Боковня, А.Е.. Мотивация-основа управления человеческими ресурсами : (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - Москва : ИНФРА-М, 2011.
6. Браницкий, А.Ю.. Мотивация труда как объект исследования в экономической науке : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук : 08.00.05 / Браницкий Артем Юрьевич ; Рос. акад. естеств. наук. - Москва, 2013.
7. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности – М.: Инфра-М, 2011 г.
8. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.- М.: Инфра-М, 2011
9. Одегов Ю. Г., Федченко А. А., Дашкова Е. С. Мотивация трудовой деятельности.- М.: Альфа-Пресс, 2009
10. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Академия, 2008
11. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. - М.: Юнити-Дана, 2009 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:

1. *Ветлужских Е.* Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М. «Альпина Бизнес Букс», 2007.
2. *Егоршин А. П.* Мотивация трудовой деятельности. – М. «Инфра-М», 2006.
3. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы: Учебное пособие. - СПб: Питер, 2006.

4. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. Уч. Пос.,М., ЮНИТИ-ДАНА, 2009
5. Чемяков В. Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом. – М. «Вершина», 2007.
6. Егоршин А.П. «Управление персоналом»: Учебник для вузов – 4-е изд., испр. – Н.Новгород :НИМБ, 2007.
7. Ендовицкий Д.У., Вострикова Л.А. Вознаграждение персонала. –М.: Юнити, 2007.
8. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 2007.
9. Ламберт Дэкерс. Мотивация. –М.: Гроссмедиа, 2007.

ИНФОРМАЦИОННО-ПОИСКОВЫЕ СИСТЕМЫ

12. <http://www.cfin.ru> – Корпоративный менеджмент.
13. <http://www.hrm.ru> – Кадровый менеджмент.
14. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
15. <http://www.e-personal.ru> – Элитный персонал.
16. <http://www.hh.ru> – Информационный портал «Headhunter».
17. <http://www.hr-liga.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы».

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- компьютеры с доступом в Интернет;
- доступ к поисковым системам.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методический модуль по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности», составленный в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта и основной образовательной программы института по направлению «Менеджмент», включает в себя пособие (в объеме 144 часов), комплект контрольных заданий, которые дают целостную систему знаний, обеспечивая их глубину и прочность.

Введение данной дисциплины обусловлено повышением внимания к проблемам эффективности человеческих ресурсов организации, необходимостью овладения навыками анализа и построения систем мотивации и стимулирования труда. Знакомство с основным содержанием дисциплины позволит получить дополнительные знания о человеческих ресурсах, их потенциале, механизмах управления и развития.

Научный подход предполагает системно организованные, принципиально структурированные, методологически точные знания о теоретических основах мотивации труда, изучение механизмов трудовой мотивации, социально-психологических технологий мотивации труда, включая сложившиеся в России и других странах системы оплаты труда.

Учебно-методические материалы по данной дисциплине способствуют формированию у студентов навыков современного анализа дискуссионных проблем системы «человек и труд», формированию культуры мышления, воспитанию профессионально важных личностных качеств менеджера. Особое внимание уделено развитию гуманистической направленности и ориентации будущих специалистов на психологические, философские и культурологические составляющие проблемы трудовой мотивации.

Изучение материала ведется в форме, доступной пониманию студентов, соблюдается единство терминологии и обозначений.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается путем знакомства с научными источниками и дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций ведущих зарубежных и российских ученых. Наряду с теоретическими знаниями, несомненно, важна и прикладная направленность дисциплины, т.к. научное управление мотивационными процессами, осуществляется на основе анализа конкретных ситуаций, планомерного и многостороннего влияния участников трудового процесса, практического применения выверенных наукой рекомендаций.

Промежуточный контроль знаний студентов осуществляется на основе выполнения двух видов тестовых заданий (всего 108 и 90 вопросов), контрольной и практической работ, способствующих систематизации знаний, в том числе конкретизации, сравнению и обобщению фактического материала в соответствии с поставленным заданием, и позволяющих оценить уровень теоретических знаний студентов по каждому разделу изучаемой дисциплины.

Разработчик: к.э.н., доцент Макаренко Н.Д., доцент РИУ

Рецензент: д.э.н., профессор Ливанский М.В., профессор МГУДТ

Утверждение рабочей программы учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	14.01.2011	Протокол № 1

Внесение изменений в рабочую программу учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	26.01.2012	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	17.01.2013	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	14.01.2014	Протокол № 1