

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Б1.В.ОД.10 Мотивация трудовой деятельности

**Семестр:** 3

**Количество часов:** 72

**Количество зачетных единиц:** 2

**Промежуточная аттестация:** зачет

### **Место дисциплины в структуре ООП:**

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» включена в вариативную часть профессионального цикла направления 43.03.01 *Сервис* профиль «Производственный сервис». Курс «Мотивация трудовой деятельности» опирается на знания, полученные студентами в ходе изучения таких дисциплин, как «Основы менеджмента», «Экономическая теория», «Правоведение», «Управление персоналом».

**Цель и задачи освоения дисциплины:** **Цель:** изучение дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» заключается в определении методов мотивации персонала, технологии процесса формирования мотивационной политики предприятия сервиса и условий стимулирования.

**Задачи:** определение принципов практического использования мотивации труда, мотивационного состояния человека и сущности предпринимательской деятельности и ее связь с мотивацией труда.

### **Содержание дисциплины:**

Понятие мотивации. Выбор методов управления. Ожидание работника от компании, ожидание компании от работника. Методы мотивационного воздействия. Эволюция систем мотивации.

Мотивационный процесс, взаимосвязь « потребность-мотив-стимул-цель-результат-потребность».

Понятие стимула, как внешнего побуждения, классификация стимулов. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом.

Первоначальные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Построение пирамиды А.Маслоу, ее смысл в иерархии потребностей. Профессиональные теории на примере модели Портера-Лоулера. Мотивационная работа менеджера в изучении потребностей работников своего предприятия. Сущность процессуальных теорий : справедливость вознаграждения теория Адамса. Преимущества и недостатки действующих мотивационных моделей в управлении.

Мотивационная работа менеджера. Критерии деления

потребностей, их классификация. Первичные и вторичные потребности. Основные факторы, влияющие на мотивацию персонала: групповые, экономические, личностные, социальные факторы и факторы профессиональной деятельности.

Субъекты управления мотивацией. Виды структуры мотивации : первый вид связан с классификацией потребностей и соответствующих им мотивов поведения. Пример классификации потребностей А.Маслоу. Последующие виды структуры мотивации: моно и полицентристские. Механизмы трудовой мотивации: формирование; условия при которых мотивация труда формируется и не формируется, мотивационное ядро персонала организации.

Понятие стимулов, их содержание; величина качественная и количественная.

Классифицируемые признаки: направленность действия стимула; источники стимулирования; интересы субъекта. Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности, его структура, элементы.

Зарботная плата как мощный стимул повышения результатов труда. Характеристика основных теорий заработной платы. Рынок труда как составляющая рыночной экономики. Номинальная и реальная заработная плата. Три функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая. Факторы, влияющие на заработную плату. Социальный пакет, социальные льготы.

Нематериальные стимулы: моральные, нравственно-психологические, социальные и организационные. Основные направления нематериального стимулирования персонала: моральное, организационное стимулирование и стимулирование свободным временем. Управленческая деятельность в области нематериального стимулирования. Проведение корпоративных мероприятий как метод морального стимулирования. Функции и система награждения. Повышение качества трудовой жизни как метод организационного стимулирования.

**В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующими общекультурными (ОК) и профессиональными (ПК) компетенциями: ПК-11.**

### **Образовательные технологии:**

Дисциплина предполагает использование в учебном процессе активных и интерактивных методов проведения занятий: чтение комбинированных лекций в интерактивном режиме с использованием визуальной презентации; эссе; проведение « круглого стола»; поисковая работа в интернете.

Краткое описание указанных технологий:

*Чтение комбинированных лекций в интерактивном режиме с использованием визуальной презентации*

Данная форма предполагает начинать каждое занятие с 30-минутной лекции, рассматривающей базовые понятия по теме. На групповые

презентации студентов, включающие комментарии к слайдам отводится 15 минут. Исходя из того, что часть студентов имеют незначительный опыт и неглубокие знания, курс умышленно разрабатывается как повторяющийся, чтобы слабые студенты чувствовали себя комфортно в более активной обучающейся среде. Другие группы составляют комментарии к презентации. Затем идет дискуссия, которая завершается подведением итогов.

#### *Эссе*

Данный метод позволяет оценить умение студента письменно излагать суть поставленной проблемы и ориентирует его самостоятельно проводить анализ, обобщать и делать выводы. Например: данный метод может быть использован при изучении темы: « Сущность , экономическое содержание и функции заработной платы ».

#### *Проведение «круглого стола»*

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у учащихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения. Важной задачей при организации «круглого стола» является обсуждение в ходе дискуссий проблемных ситуаций по данной теме. Например: в рамках изучения темы «Потребности : виды, свойства, особенности ».

#### *Поисковая работа в интернете*

Данная форма используется при изучении студентами всех тем курса (студенты самостоятельно находят необходимый материал по заданной теме, готовят медиа-презентации, используют при написании учебных рефератов)

**Составитель:** С.В. Андреева, кафедра социально-культурного сервиса и туризма