

Частное учреждение дополнительного профессионального образования

Учебно-научный центр «Геофизика»



(АННОТАЦИЯ)

**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА
ШКОЛА ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА:
МОТИВИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА**

Рассмотрена
на Педагогическом совете
ЧУДПО УНЦ «Геофизика»
Протокол № 01/21-ПС
«25» __ 01 __ 2021

Уфа

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность учебной программы. В связи с переходом к рыночной модели хозяйствования, расширением многообразия форм собственности особо остро встает проблема создания необходимых условий для высокопроизводительного труда. При этом решающим фактором эффективности экономической деятельности является персонал организации. В современных условиях старые механизмы стимулирования труда оказались недостаточными, а новые должны пройти длительный путь становления и развития.

Сегодня идут активные поиски новых форм управления целенаправленной деятельностью человека. Этот процесс, с одной стороны, основывается на анализе и переоценке сложившихся представлений о побуждениях к труду, с другой - опирается на научные разработки отечественных и зарубежных специалистов в области мотивации труда: экономистов, социологов, психологов, педагогов.

Факторы, обуславливающие особое внимание к проблеме мотивации труда, можно условно разделить на две группы:

- экономические (спад производительности труда, низкие производственные показатели, выпуск некачественной продукции);
- социологические (неудовлетворение материальных и духовных потребностей, плохие условия труда и быта).

Мотивация труда непосредственно связана с потребностями каждого человека, являясь необходимым условием включения в производственную деятельность, способом лучшего решения социальных проблем. Один неверный ход – и неминуемы потери продуктивности компании, высокая текучесть кадров, снижение престижа организации для сотрудников, падение духа, снижение личностной и профессиональной эффективности, демотивация сотрудников. Поэтому стимулирование персонала и формирование эффективной системы мотивирования является залогом высокой продуктивности предприятия и важным её конкурентным преимуществом. Этим и обусловлена актуальность данной учебной программы.

Цель учебной программы: формирование системы знаний, умений и навыков эффективной мотивации персонала.

Задачи учебной программы:

- формирование современных представлений о качественной системе мотивирования персонала и эффективной управленческой деятельности в конкурентоспособной организации;
- развитие мотивационной компетенций менеджера и повышение его личной эффективности;
- овладение современными стратегиями, технологиями, методами и техниками эффективного мотивирования человеческих ресурсов компании;

- развитие опыта и практических навыков мотивации себя и других к деятельности в целях компании.

Целевая аудитория: руководители структурных подразделений, ведущие специалисты.

Структура учебной программы. Программа тренинга состоит из двух функциональных блоков, каждый из которых преследует свои цели и решает конкретные задачи. Пройдя обучение сотрудники получают полное представление о целях, задачах и технологических приёмах, позволяющих повысить продуктивность деятельности персонала отделов, служб и подразделений организации и собственную профессиональную эффективность.

Трудоемкость учебной программы: 16 часов, из них 6 часов – теоретическое обучение, 10 часов – практическое обучение. Форма контроля не предусмотрена.

Форма обучения: очная.

Методы работы: программа реализуется в виде групповых тренинговых занятий с включением индивидуальных и групповых форм работы. Основными методами обучения являются методы активного социально-психологического обучения - интерактивная работа; групповые и ролевые дискуссии; ролевые, деловые и ситуационные игры; фокус-группы; мини-лекции; видео-обратная связь; групповые и индивидуальные задания.

Требования к результатам освоения курса:

обучающийся должен

знать

- основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- основные принципы и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации;

уметь:

- выявлять потребности персонала организации и определять структуру и основные составляющие механизма мотивации и стимулирования персонала;
- мотивировать работников с учетом их внутренней индивидуальной мотивации с использованием различных техник и приемов;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;

владеть:

- навыками применения на практике знаний, умений по выявлению различных потребностей персонала и гибкого применения многообразных форм мотивации и стимулирования;
- основными методами, способами и приемами мотивации и стимулирования, как в совокупности, так и отдельно в зависимости от ситуации и зрелости персонала;
- методами анализа потребности в материальном и нематериальности стимулировании работников, позволяющих эффективно управлять мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего	Теоретические занятия	Практические занятия	СРС
1	Раздел 1. Основы мотивационного воздействия. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности	3	1	2	-
2	Индивидуальный подход при мотивировании сотрудников	4	2	2	-
3	Ситуационный подход при мотивировании персонала	3	1	2	-
4	Раздел 2. Система мотивирования персонала. Реализация управленческих функций и мотивирование персонала	3	1	2	-
5	Оценка системы мотивирования персонала	3	1	2	-
	Форма контроля (указать зачет/экзамен)	-	-	-	-
	Итого:	16	6	10	-