

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(квалификация (степень) бакалавр)

Общая трудоемкость – 2 зачетные единицы

#### 1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» ставит своими **целями** формирование у студентов профессиональных компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области побуждения человека к труду и практической подготовки к решению в производственных условиях вопросов стимулирования работников.

**Основными задачами** курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются:

- изучение основных теоретических подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала;
- изучение мотивационного механизма организации, а также способов его формирования и управления им;
- формирование навыков и умений разработки и реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

#### 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих *профессиональных* компетенций:

знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

В результате освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» студент должен:

**знать:**

- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой

адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);

- основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда));
- этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;
- сущность и методы управления организационной культурой;
- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;
- основы управления безопасностью организации и ее персонала;
- управление дисциплинарными отношениями;
- теоретические основы формирования мотивации сотрудников, построения системы стимулирования, механизм возникновения мотивации, проблемы, связанные с некомпетентностью в данной области и возможные способы стимулирования персонала;

***уметь:***

- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;
- анализировать характеристики и параметры организации, определяющие особенности системы стимулирования, разрабатывать системы стимулирования, наиболее эффективно мотивирующие к труду;

***владеть:***

- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);
- навыками проведения исследований мотивации, потребностей работников предприятия, овладеть навыками составления инструментария, а также обработки и анализа полученных данных, правильной интерпретации результатов исследования.

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана направления подготовки «Управление персоналом» и рассматривается как обязательный компонент профессиональной подготовки бакалавра. Обучение осуществляется на основе гуманитарных, математических и экономических знаний, полученных ранее.

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам: «Управление персоналом организации», «Управление знаниями в организации». По итогам изучения вышеназванных дисциплин у студентов должны быть частично сформированы следующие компетенции:

знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня

(карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20).

К началу изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» студент должен обладать следующими знаниями:

- концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;

- основ кадрового планирования и кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом;

умениями:

- составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);

- применять методы подбора и расстановки персонала;

навыками:

- целостного подхода к анализу разноуровневых проблем;

- формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

- разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом.

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является базой для освоения дисциплин вариативной части учебного плана, таких как: «Управление социальным развитием персонала», «Менеджмент качества в управлении», «Аудит персонала», для написания выпускных квалификационных работ на степень бакалавра.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: Доцент кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики, кандидат технических наук Пастухов Владимир Викторович.

6. Дополнительные сведения.