

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Мотивационный менеджмент»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Целью преподавания учебной дисциплины «Мотивационный менеджмент» является овладение студентами знаний по основам мотивации и оценки деятельности персонала, которые предоставляют возможность создать на предприятии благоприятные условия для производительного труда рабочих и значительно повысить ее эффективность.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1) изучить теоретические концепции и подходы к мотивации персонала, механизм и процесс мотивации, типы мотивационного воздействия, факторы, виды и формы стимулирования труда; методы материального/нематериального стимулирования сотрудников; современные методы и методики исследования мотивации трудовой деятельности;

2) научиться разрабатывать основные положения системы мотивации персонала различных подразделений; разрабатывать предложения по повышению эффективности системы мотивации труда работников;

3) овладеть навыками разработки, анализа и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Мотивационный менеджмент» относится к циклу Б1 «Профессиональный цикл».

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

К дисциплинам, результаты которых необходимы для изучения данной дисциплины, относятся: «Менеджмент организации», «Теория организаций и организационное поведение».

Результаты изучения дисциплины «Мотивационный менеджмент» используются при написании отчетов по преддипломной и научно-исследовательской практик, а также при написании выпускной квалификационной работы.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

| Код соответствующей компетенций по ГОС | Наименование компетенций | Результат освоения (знать, уметь, владеть) |
|--|---|---|
| ОПК-4 | Способность самостоятельно принимать решение и нести ответственность за их реализацию | Знать: методы принятия управленческих решений в современных организациях |
| | | Уметь: определять очередность работ, рассчитывать срок их выполнения, составлять планы |

| | | |
|--------|---|--|
| | | мероприятий реализации решений. |
| | | Владеть (навыки и/или опыт деятельности): методами подбора исполнителей соответственно их квалификации и деловым качествам, организовывать их деятельность по выполнению решений, производить инструктаж для исполнителей. |
| ОПК-14 | Способность анализировать кадровые процессы и явления с целью повышения кадровой безопасности предприятия | Знать: основные теории, принципы и методы анализа и оценивания кадровых процессов в организации Уметь: применять научно-методический инструментальный анализ для оценки кадровых процессов в организации Владеть (навыки и/или опыт деятельности): методами формирования информационной базы для анализа кадровых процессов в организации |
| ОПК-16 | Способность формировать коллектив и руководить им | Знать: основные результаты новейших исследований по проблемам управленческой деятельности Уметь: использовать современные подходы, методы, инструменты управления Владеть (навыки и/или опыт деятельности): методикой построения организационно-управленческих моделей |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теория мотивации

Тема 1.1. Сущность и содержание мотивации деятельности

Тема 1.2. Теории мотивации

Раздел 2. Практическое использование мотивационных теорий

Тема 2.1 Методы мотивации в управлении

Тема 2.2. Мотивация деятельности руководителя

Раздел 3. Оценка персонала как составляющая мотивации деятельности

Тема 3.1. Сущность и содержание оценки деятельности персонала

Тема 3.2. Методы оценки деятельности персонала

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, практическое занятие, консультация, экзамен), технологии интерактивного обучения (дискуссии, игровые технологии, тренинг), проблемное обучение.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Петрова И.В., к.э.н., доцент кафедры менеджмента в производственной сфере.