

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины – формирование у магистрантов знаний и навыков разработки комплексной системы стимулирования и механизма её распределения с целью организации мотивирования работников к высокоэффективному, творческому, квалифицированному труду.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Формирование у магистрантов навыков проектирования систем мотивации и стимулирования персонала;
2. Подготовка к выполнению самостоятельных исследований в области мотивации персонала и совершенствования систем стимулирования труда;
3. Разработка, обоснование и оценка эффективности систем мотивации и стимулирования труда в организации.

4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Учебная дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к базовой части Блока Б1 Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Дисциплина «Система мотивации и стимулирования труда» является исходящей дисциплиной учебного плана подготовки магистров и изучается параллельно с «Современные проблемы управления персоналом», «Психология межличностных отношений», «Рынок труда и управление занятостью».

5. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК- 5	умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда,	Знать: основные составляющие политики мотивации и стимулирования труда Уметь: разрабатывать политику

	повышения лояльности персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	мотивации и стимулирования труда персонала организации с учетом влияния факторов внешней и внутренней среды Владеть: приемами и инструментами повышения лояльности персонала, мотивации и стимулирования труда
ПК-9	способность проводить анализ эффективности существующей системы управления персоналом, умением выбирать направления деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Знать: основы мотивационной политики и её место в системе управления персоналом Уметь: выбирать направления мотивационной деятельности, исходя из задач организации Владеть: приемами и средствами сбора информации о состоянии мотивационной составляющей в управлении персоналом для достижения целей организации
ПК-10	Знание закономерностей формирования и реализации ценовых стратегий организации, методов и технологий управления ценами и ценообразованием, в том числе навыками анализа и мониторинга спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, стоимости и цены рабочей силы	Знать: закономерности формирования и реализации ценовых стратегий организации Уметь: выбирать направления мотивационной деятельности, исходя из задач организации Владеть: навыками анализа и мониторинга спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, стоимости и цены рабочей силы

6. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда.

Организационные аспекты изучения дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда». Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. Трудовая деятельность как объект мотивации.

Раздел 2. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации.

Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. Механизмы мотивации трудовой деятельности. Стимулирование трудовой деятельности.

Раздел 3. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда.

Управление мотивацией и стимулированием труда. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.

При преподавании учебной дисциплины используются традиционные и интерактивные технологии обучения, в том числе:

- чтение лекций в форме монолога с элементами диалога и дискуссии;
- семинарские занятия (устный опрос, регламентированная беседа, тестирование, выполнение творческих, проблемных заданий, анализ конкретных ситуаций, разработка и подготовка презентации, «круглый стол» с участием научных, практических работников);
- технологии интерактивного обучения (работа в малых группах, деловые игры, и др.);
- консультации преподавателя;
- самостоятельная работа магистрантов;
- научно-исследовательская работа (подготовка научной статьи по проблематике дисциплины, рефератов).

Разработчик рабочей программы:

Стадник А.М., к. гос. упр., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.