

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое
частное образовательное учреждение высшего образования
«АКАДЕМИЯ МАРКЕТИНГА И СОЦИАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ – ИМСИТ»
(г. Краснодар)**

Кафедра государственного и корпоративного управления

Рассмотрено и одобрено на заседании
кафедры Государственного и корпоративного
управления Академии ИМСИТ, протокол
№8 от 12 марта 2018 года, зав. кафедрой



С.А. Мусиенко



УТВЕРЖДЕНО
Научно-методическим советом академии
протокол №8 от 16 апреля 2018 года
Председатель ИМС,
проректор по учебной работе,
профессор

Н.Н. Павелко

Б1.Б.28

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) образовательной программы
«Управление персоналом организации»
Квалификация
Бакалавр

Краснодар
2018

<p>Цель и задачи изучения дисциплины:</p>	<p>Целью изучения дисциплины учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование у обучающихся системных представлений о будущей профессии, а также о теоретических основах, методологии, методах и практики исследования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>К задачам относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сформировать у студентов основные представления о социально-психологической методологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности; – развести представления о субъекте и объекте мотивации и стимулирования трудовой деятельности; – сформировать у студентов представления о сферах мотивации и стимулировании трудовой деятельности; – рассмотреть отношения между управленческого структурами; – изучить типологию мотивации и стимулирования трудовой деятельности; – развить представления о процедурах выбора систем мотивации; – научить студентов определять подходы к стимулированию персонала; – научить студентов устанавливать особенности этапов стимулирования труда; – выработать навыки проведения оценки эффективности действующей системы стимулирования.
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Раздел 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом</p> <p>Раздел 2. Психологический аспект мотивации и стимулирования труда</p> <p>Раздел 3. Содержательные и процессуальные теории мотивации</p> <p>Раздел 4. Программы и методы стимулирования</p>
<p>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</p>	<p>ОПК-1 - знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.</p> <p>ОПК-5 готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p> <p>ПК-4 - знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.</p>

	<p>ПК-6 - знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии при-влечения персонала и умение применять их на практике.</p> <p>ПК-7 - 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.</p> <p>ПК-8- знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</p> <p>ПК-9- способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p> <p>ПК-19- знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал.</p> <p>ПК-20 - умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.</p>
<p>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы мотивации и стимулирования труда персонала; - основы управления мотивацией персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в практике применения основ управления мотивацией персоналом и основ управления системами премирования. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовыми навыками управления мотивацией и стимулированием персонала и технологиями оценки эффективности действующей мотивационной системы.
<p>Формы проведения занятий, образовательные технологии:</p>	<p>Лекционные занятия: проблемные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция - анализ ситуаций.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, логико- методологическое проектирование, решение задач.</p>
<p>Используемые</p>	<p>Средства проекции (презентации), программированного</p>

инструментальные и программные средства:	контроля (тестирования)
Формы промежуточного контроля:	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, самостоятельные работы
Общая трудоемкость изучения дисциплины:	108ч/3з.е.
Форма итогового контроля знаний:	Зачет