

АННОТАЦИЯ

дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них 28 часов аудиторной нагрузки: лекционных 14 час. , практических 14 час; 43,8 часов самостоятельной работы)

Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования труда» является освоение теоретических основ и методических технологий мотивации и стимулирования труда, с учетом эффективности использования и развития персонала, умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

Задачи дисциплины.

- изучения теоретических основ мотивации и стимулирования труда;
- уметь осуществлять комплексный подход к управлению трудовой мотивацией работников современного предприятия;
- использовать научные методы изучения мотивации персонала современного предприятия;
- разработка пробного варианта системы мотивации и стимулирования труда реально существующего предприятия.

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

дисциплина входит в базовую часть профессионального цикла и изучается магистрантами второго года обучения, по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Основывается на знаниях следующих дисциплин «Управление персоналом», «Социология», «Планирование карьеры», «Организационное поведение» и др. Изучение дисциплины необходимо для наиболее успешного освоения следующих дисциплин: «Оценка эффективности кадровой службы в организациях сферы услуг», «Кадровое планирование в сфере услуг», «Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг» и др.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК – 4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Направления повышения эффективности использования и развития персонала в контексте мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Всесторонне рассматривать пути повышения эффективности использования и развития персонала в контексте мотивации и стимулирования трудовой	Оценкой повышения эффективности использования и развития персонала в контексте мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				деятельности.	
2.	ОПК -7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.	Современные технологии управления персоналом в целом, и понятия и технологии мотивации и стимулирования персональной профессиональной деятельности, в частности.	Использовать технологии управления персоналом в целом, и технологий мотивации и стимулирования персональной профессиональной деятельности.	Технологиями управления персоналом в целом, и технологиями мотивации и стимулирования эффективной персональной профессиональной деятельности и ее успешной реализацией.
3.	ПК - 7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Теоретические и методические основы политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Разрабатывать политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Структура и содержание дисциплины

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)	
		А	Б
Контактная работа, в том числе:	28,2	28,2	
Аудиторные занятия (всего):	28	28	
Занятия лекционного типа	14	14	-
Лабораторные занятия	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	14	14	-
	-	-	-
Иная контактная работа:			
ИКР	0,2	0,2	
Самостоятельная работа, в том числе:	43,8	43,8	
Курсовая работа	-	-	
Проработка учебного (теоретического) материала	13,8	13,8	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	10	10	-
Подготовка к текущему контролю	20	20	-

Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

Основная литература:

- 1.Оксинойд, Константин Элиасович. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина] 978392101535 : 150.00. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899
2. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017.
3. Егоршин, Александр Петрович. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 377 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370-372. - ISBN 9785160060484: 360.36. <http://znanium.com/go.php?id=372816>

Автор Лымарева О.А.