

АННОТАЦИЯ

дисциплины **Б1.О.24 Особенности мотивации труда разных категорий персонала**

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Развитие и оценка персонала

Объем трудоемкости очно-заочной формы обучения: 3 зачетные единицы (108 часа, из них – 26,3 часа контактной работы: лекционных 16ч., практических 8 ч.; КСР 2 ч., ИКР 0,3 ч.; контроль 35,7 ч., самостоятельной работы 46 ч.).

Объем трудоемкости очной формы обучения: 3 зачетные единицы (108 часа, из них – 52,3 часа контактной работы: лекционных 16ч., практических 32 ч.; КСР 4 ч., ИКР 0,3 ч.; контроль 35,7 ч., самостоятельной работы 20 ч.).

Цель дисциплины: формирование теоретической ориентации обучающегося в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Воспитательная цель – развитие личности гражданина, ориентированной на традиционные культурные, духовные и нравственные ценности российского общества, способной к активной социальной адаптации в обществе и самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению профессионального образования, к самообразованию и самосовершенствованию.

Задачи дисциплины: изучение научных и практических подходов к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирование навыков подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации; формирование умения анализировать, выявлять проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и разрабатывать эффективные способы их решения; формирование умения разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; формирование навыков оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Особенности мотивации труда разных категорий персонала» входит в основную часть ООП и находится в логической и содержательно-методической связи с дисциплинами «Основы теории управления», «Основы управления персоналом»; «Подбор персонала», «Психодиагностика компетенций при оценке персонала». Изучается в шестом семестре.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-4.2; ПК-1.4; ПК-2.3.

Коды компетенций Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение	
ИОПК-4.2. Понимает виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и	ИОПК-4.2.3-1. Определяет виды и технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования
	ИОПК-4.2.У-1. Оценивает эффективность применения современных технологий аттестации и оценки

организационные условия их использования	деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования
	ИОПК-4.2.У-2. Предлагает эффективные технологии аттестации и оценки деятельности персонала и правовые и организационные условия их использования.
ПК-1. Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	
ИПК-1.4 Изучает методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ИПК-1.4.3-1. Определяет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов
	ИПК-1.4.У-1. Контролирует статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов
	ИПК-1.4.У-2. Формирует требования к обеспечению статей расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов.
ПК-2. Способен к организации и проведению мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	
ИПК-2.3. Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов.	ИПК-2.3.3-1. Определяет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов
	ИПК-2.3.3-2 Анализирует статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов
	ИПК-2.3.У-1 Оценивает статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов

Основные разделы дисциплины

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре на 3 курсе (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов					СР
		Всего	Контактная работа				
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	21	4	10		1	6
2	Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	25	6	10		1	8
3	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	26	6	12		2	6
ИКР		0,2					
Контроль		35,7					
Итого		108	16	32	-	4	20

дисциплины, изучаемые в 6 семестре на 3 курсе (очно-заочная форма)

№ разде	Наименование разделов	Количество часов		
		Всего	Контактная работа	СР

ла			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	21	4	2		-	15
2	Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	24	6	2		1	15
3	Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	27	6	4		1	16
ИКР		0,2					
Контроль		35,7					
Итого		108	16	8	-	2	46

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет в шестом семестре на третьем курсе.*

Автор: к.психол.наук Нестеренко И.Е.