

## АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала»

Направление подготовки (специальность) 08.03.01 Строительство Профиль: Менеджмент  
строительных организаций

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1. Цели дисциплины:** получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования, их взаимосвязи и взаимодействия и взаимообусловленности в процессе трудовой деятельности.

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе

которой бакалавр получает основы знаний по природе потребностей и мотивации, методам и принципам стимулирования работников в целях достижения поставленных целей организации.

участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой бакалавр получает навыки анализа причин и последствий внедрения мотивационных технологий и эффективных систем оплаты труда, благодаря которым предприятие может быть выведено из неблагоприятной ситуации путём изменения процессов управления персоналом;

участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по специфике проявления различных потребностей личности, природе воздействия стимулов, реализации мотивационных проектов и схем, взаимному влиянию сотрудника и предприятия в ходе реализации компенсационных пакетов в системе оплаты труда.

участие в проектной деятельности, в ходе которой бакалавр готов применять современные методы стимулирования эффективной деятельности сотрудников в процессе создания проекта эффективной системы компенсации и оплаты труда .

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО**

Дисциплина «Мотивация и стимулирование персонала» (Б1.В.ДВ 4.2) относится к вариативной части (Б.1.В) дисциплин по выбору «Профессионального цикла»

Изучение дисциплины требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсу: «Теория управления»

Дисциплина «Мотивация и стимулирование персонала» призвана сформировать широкий мировоззренческий горизонт будущего специалиста, а также заложить методологические основы и послужить теоретической базой для дальнейшего получения глубоких знаний по другим предметам профессионального цикла, таких как «Управление проектами и изменениями», «Инвестиционный менеджмент», «Стратегический менеджмент и консалтинг».

## **3. . ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Процесс изучения дисциплины « Мотивация и стимулирование персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

### **общекультурные компетенции (ОК):**

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

**общефессиональные компетенции (ОПК):**

- способностью выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физикоматематический аппарат (ОПК-2);
- умением использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности (ОПК-8)

**дополнительные профессиональные компетенции (ДПК):**

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1);
- владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3);
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4);
- умением решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8)

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала;
- назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации.

**Уметь:**

- использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2);
- находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1);  
решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8)

**Владеть:**

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).
- методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3);
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения

стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4)