

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 12.10.2023 14:40:56  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Развитие мотивации персонала

---

Уровень образования                      магистратура  
Направление подготовки              38.04.03 Управление персоналом  
Профиль                                      Стратегическое управление персоналом.

Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения              2 года

Формы обучения                              Очно-заочная

Учебная дисциплина «Развитие мотивации персонала» изучается во втором семестре.  
Курсовая работа не предусмотрена

1.1.              Форма промежуточной аттестации  
**экзамен**

1.2.              Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Развитие мотивации персонала» относится к обязательной части программы.

Основой для освоения дисциплины являются результаты обучения по предыдущему уровню образования в части сформированности универсальных компетенций, а также общепрофессиональных компетенций, в случае совпадения направлений подготовки предыдущего и текущего уровня образования.

Результаты обучения по учебной дисциплине используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

Технологии развития персонала;  
Производственная практика. НИР 2;  
Учебная практика. Научно-исследовательская работа;  
Стратегическое управление человеческими ресурсами;  
Производственная практика. Научно-исследовательская работа.

## 1.3. Цели и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целями изучения дисциплины «Развитие мотивации персонала» являются:

- выработать общее представление о функции мотивации и стимулирования персонала в их взаимосвязи с другими функциями кадрового менеджмента;
- сформировать у обучающихся понимание основных терминов, положений, принципов, методов и технологий мотивации персонала;
- освоение инновационных стратегий управления человеческими ресурсами;
- формирование у обучающихся компетенции, установленной образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Результатом обучения по учебной дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины

## 1.4. Формируемые компетенции и индикаторы достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>ОПК-1</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	<b>ИД-ОПК-1.1</b> Использование условий и особенностей применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами	Обучающийся: - использует условия и особенности применения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права в формировании системы знаний о современной корпоративной культуре, о принципах формирования идеалов и ценностей организации в стратегическом управлении человеческими ресурсами;
<b>ПК.1</b> Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации	<b>ИД-ПК-1.1</b> Способен разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации <b>ИД-ПК-1.3</b> Применение методов оценки работы структурных подразделений и результатом труда персонала. Анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений	- разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации; - применяет методы оценки работы структурных подразделений и результатов труда персонала; - анализирует успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений
<b>ПК-2</b> Способен реализовывать системы	<b>ИД-ПК-2.1</b> Внедрение и поддержание корпоративной культуры и социальной политики,	- внедряет и поддерживает

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
стратегического управления персоналом организации	систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. Формирование и проведение социальной политики и социальных программ теории управления организацией, политики и стратегия управления персоналом. Соблюдать нормы этики делового общения	корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации, эффективности, оценки и развития персонала. - формирует и проводит социальную политику и социальные программы теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом. -соблюдает нормы этики делового общения

1.5. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

по очно-заочной форме обучения	5	з.е.	180	час.
--------------------------------	---	------	-----	------