

Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление вознаграждением»

Дисциплина «Управление вознаграждением» является частью общепрофессионального цикла базовой части учебного плана по подготовке студентов по направлению 38.04.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется на факультете государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова кафедрой управления персоналом.

Дисциплина нацелена на формирование у студентов следующих компетенций: способность использовать в работе понятийный аппарат теории государственного и муниципального управления, основные теоретические концепции и модели государственного и муниципального управления, а также адаптировать к своей профессиональной деятельности лучшие практики зарубежного и отечественного государственного и муниципального управления, применять различные аналитические инструменты в процессе оценки результатов управленческих действий, разрабатывать и принимать обоснованные организационно-управленческие решения в области профессиональной деятельности на базе научного мышления, знания механизма, институциональных основ, особенностей и трендов развития современной рыночной экономики, социально-экономических и административно-управленческих основ функционирования организации; способность разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.

Содержание дисциплины раскрывает все этапы формирования системы вознаграждения в организации. Рассматриваются теоретико-методологические основы управления вознаграждением, основные принципы управления вознаграждением, а также факторы, которые влияют на формирование системы оплаты труда в организации. Детально анализируются основные группы методов формирования компенсационного пакета: методы подготовки обзоров заработных плат, бенчмаркинг кадрового предложения конкурентов, опросы сотрудников удовлетворенностью трудом.

Преподавание дисциплины предполагает следующие формы организации учебного процесса: интерактивные лекции, проведение семинарских занятий, самостоятельная работа студента, реализация групповых проектов, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме экзамена, промежуточный контроль в форме посещаемости занятий; учета активности и качества выступлений на занятиях; подготовки сквозного группового проекта; контрольных опросов.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 8 часов, практические занятия – 24 часов, а также 40 часов самостоятельной работы студента.