

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 мая 2020 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Авторы Фионова Карина Вячеславовна  
Вешкурова Алина Борисовна, к.э.н.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Мотивация персонала**

Направление подготовки:	38.03.02 – Менеджмент
Профиль:	Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 6 20 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 12 12 мая 2020 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
--	---

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: Заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 12.05.2020

Москва 2020 г.

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целями освоения учебной дисциплины «Мотивация персонала» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ПКС-3 Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Мотивация персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

#### **2.1.1. Экономика управления персоналом:**

**Знания:** сущность и особенности принятия организационно-управленческих решений, методы анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала; сущность и особенности управления персоналом, принятия организационно-управленческих решений, методы анализа и оценки их социально-экономической эффективности; сущность и особенности воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.

**Умения:** применять методы экономического и статистического анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала; применять методы экономического и статистического анализа и оценки социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать их результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций; применять методы экономического и статистического анализа и оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.

**Навыки:** Владения технологиями принятия организационно-управленческих решений, методами анализа и оценки задач повышения эффективности использования и развития персонала; технологиями принятия организационно-управленческих решений, методами анализа и оценки социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом; навыками применения современных информационных технологий для анализа и оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации.

### **2.2. Наименование последующих дисциплин**

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Государственная итоговая аттестация

2.2.2. Основы кадрового аудита

2.2.3. Преддипломная практика

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),  
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-3 Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании.	ПКС-3.1 Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору, отбору и адаптации персонала. ПКС-3.4 Владеет навыками организации труда персонала и построения системы оплаты труда.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетных единиц (108 ак. ч.).

##### 4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 7
Контактная работа	68	68,15
Аудиторные занятия (всего):	68	68
В том числе:		
лекции (Л)	34	34
практические (ПЗ) и семинарские (С)	34	34
Самостоятельная работа (всего)	40	40
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	КР (1), ПК2, ТК	КР (1), ПК2, ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Диф.зачёт	Диф.зачёт

### 4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	7	Раздел 1 Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности.	10		6		5	21	
2	7	Раздел 2 Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда Эволюция концепций мотивации. Содержательные теории мотивации. Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации. Применение полученных знаний в практике управления сотрудниками компании.			6		10	16	
3	7	Раздел 3 Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности Мотивационное состояние человека, определяющие	6		4		14	24	ТК, Опрос, решение тестовых заданий

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		линию его поведения. Психологические особенности человека. Основные классификации психологических типов личности. Специфика формирования трудовых коллективов на основе типов характера.							
4	7	Раздел 4 Основы организационного поведения в трудовой мотивации Процессуальные теории мотивации. Исследование аспектов организационного поведения в практике управления.	8		6		2	16	
5	7	Раздел 5 Экономические аспекты трудовой мотивации Сущность стимулирования и классификация стимулов. Основные принципы стимулирования. Заработная плата и ее основные характеристики. Совершенствование форм оплаты труда в современных условиях. Государственное регулирование оплаты труда. Социальная политика организации.	4		6		4	14	
6	7	Раздел 6 Формирование эффективного	6		6		5	17	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		мотивационного механизма в организации Сущность мотивационного механизма. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на трудовую мотивацию. Методы управления трудовой мотивацией. Организационные структуры, ответственные за эффективную трудовую мотивацию. Мотивационные ресурсы управления персоналом. Формы и методы оценки эффективности управления трудовой мотивацией.							
7	7	Раздел 7 Курсовая работа						0	КР
8	7	Зачет						0	Диф.зачёт
9		Всего:	34		34		40	108	

#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 34 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	7	РАЗДЕЛ 1 Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: Решение задач; Мозговой штурм «Методы материальной и нематериальной мотивации»; Мини-игры; Контрольное тестирование	6
2	7	РАЗДЕЛ 2 Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 46 - 65], [2, стр. 21 - 45]	6
3	7	РАЗДЕЛ 3 Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности: Мотивирование с помощью организационной справедливости: упражнение «Типы реакций на несправедливость»; анализ ситуации «Реакция на позитивную и негативную несправедливость»; Видео-кейс «Нематериальная мотивация»; Контрольное тестирование.	4
4	7	РАЗДЕЛ 4 Основы организационного поведения в трудовой мотивации	Основы организационного поведения в трудовой мотивации: «Ошибка руководителя»; «Подбор мотиваторов на основе анализа ведущих потребностей сотрудника»; Контрольное тестирование.	6
5	7	РАЗДЕЛ 5 Экономические аспекты трудовой мотивации	Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: Решение задач; Мозговой штурм «Методы материальной и нематериальной мотивации»; Мини-игры; Контрольное тестирование	6
6	7	РАЗДЕЛ 6 Формирование эффективного мотивационного механизма в организации	Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда: Мини-конференция «Теории мотивации»; Решение задач «Подбор работы в соответствии с потребностями»; Контрольный тест.	6
ВСЕГО:				34/0

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Предусмотрен курсовая работа. Тема курсовой работы: «Мотивация персонала компании в проблемной ситуации». Студентам на выбор предлагается рассмотреть следующие компании и решить вымышленную проблемную ситуацию в соответствии со спецификой данной компании:

1. ОАО «РЖД»
2. ОАО «Аэрофлот»
3. ПАО «Трансконтейнер»
4. ПАО «Лукойл»
5. ПАО «Газпром»
6. ОК РУСАЛ
7. ООО «ЮНИЛЕВЕР РУСЬ»
8. АО «ДОНАВИА»
9. ООО «АЭРОЭКСПРЕСС»
10. ОАО «НИИМЭ И МИКРОН»

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными).

Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы.

Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	7	РАЗДЕЛ 1 Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности:  Решение задач; Мозговой штурм «Методы материальной и нематериальной мотивации»; Мини-игры; Контрольное тестирование	5
2	7	РАЗДЕЛ 2 Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 46 - 65], [2, стр. 21 - 45]	10
3	7	РАЗДЕЛ 3 Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 66 - 128], [2 стр. 46- 62]	14
4	7	РАЗДЕЛ 4 Основы организационного поведения в трудовой мотивации	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 129 - 196], [2, стр. 63 - 80]	2
5	7	РАЗДЕЛ 5 Экономические аспекты трудовой мотивации	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 197 - 281], [2, стр. 81 - 91]	4
6	7	РАЗДЕЛ 6 Формирование эффективного мотивационного механизма в организации	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 282 - 290], [2, стр. 92 - 100]	5
ВСЕГО:				40

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	С. Ю. Трапицын [и др.]	Москва : Издательство Юрайт, 2020 <a href="https://urait.ru/bcode/451117">https://urait.ru/bcode/451117</a>	Все разделы
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман	Москва : Издательство Юрайт, 2020 <a href="https://urait.ru/bcode/450765">https://urait.ru/bcode/450765</a>	Все разделы

### 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лобанова, Т. Н.	Москва : Издательство Юрайт, 2020 <a href="https://urait.ru/bcode/450351">https://urait.ru/bcode/450351</a>	Все разделы
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Соломанидина, Т. О.	Москва : Издательство Юрайт, 2020 <a href="https://urait.ru/bcode/450158">https://urait.ru/bcode/450158</a>	Все разделы

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

[http://miit-ief.ru/student/methodical\\_literature/](http://miit-ief.ru/student/methodical_literature/) (Электронная библиотека ИЭФ)

<http://library.miit.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))

<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине требуется наличие следующего ПО: OS Windows, Microsoft Office, система компьютерного тестирования АСТ.

В образовательном процессе применяются следующие информационные технологии: персональные компьютеры; компьютерное тестирование; мультимедийное оборудование; средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

## **10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для успешного проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования. Для проведения лекционных занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой.

Для организации самостоятельной работы студентов необходима аудитория с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. Необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – институтскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет.

## **11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого преподавателем материала, после занятия и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Главная задача курса - сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими работниками основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции практических занятий: 1. Познавательная-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6. Организующая; 7. Информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на занятии, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а, следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке магистранта важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание экономических основ, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление полученных теоретических знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с теоретическим материалом на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность

самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины, рассмотрены через соответствующие знания, умения и владения. Для проверки уровня освоения дисциплины предлагаются вопросы к зачету и тестовые материалы, где каждый вариант содержит задания, разработанные в рамках основных тем учебной дисциплины и включающие терминологические задания.

Фонд оценочных средств является составной частью учебно-методического обеспечения процедуры оценки качества освоения образовательной программы и обеспечивает повышение качества образовательного процесса и входит, как приложение, в состав рабочей программы дисциплины.