

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.01 Экономика,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Мотивация персонала**

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

Форма обучения: Очная

Рабочая программа 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: 23.03.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Цель освоения дисциплины – узнать основы современных систем мотивации трудовой деятельности и научиться самостоятельно разрабатывать системы мотивации на предприятиях (в организациях)

Задачи изучения:

- познакомиться с теоретико-методологическими основами систем мотивации труда;
- изучить различные теории мотивации;
- рассмотреть нормативно-правовые основы мотивации труда;
- научиться анализировать системы мотивации современных предприятий (организаций) и разрабатывать эффективные системы мотивации.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ПК-1** - Способен проводить анализ форм организации, разделения и кооперации труда, состояния и оснащенности рабочих мест, результатов их оценки по условиям труда, разрабатывать нормативы по труду, формировать тарифно-квалификационную и организационно-штатную структуру персонала, а также оценивать текущее состояние производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:**

системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

**Уметь:**

анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации

**Владеть:**

технологиями материальной мотивации в управлении персоналом

## 3. Объем дисциплины (модуля).

### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №8
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	24	24
Занятия семинарского типа	24	24

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 60 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

#### 4. Содержание дисциплины (модуля).

##### 4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда</p> <p>Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности.</p> <p>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.</p> <p>Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Мотивационное состояние человека, определяющие линию его поведения. Психологические особенности человека. Основные классификации психологических типов личности. Специфика формирования трудовых коллективов на основе типов характера.
2	<b>Формирование эффективного мотивационного механизма в организации</b> 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 Формирование эффективного 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.
3	<b>Формирование мотивов трудовой деятельности.</b> Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. Механизмы трудовой мотивации работников. Влияние организационной культуры на мотивацию работников. Основные направления использования механизмов мотивации трудовой деятельности в практике управления.
4	<b>Социокультурные аспекты человеческого капитала как факторы мотивации трудовой деятельности</b> Трудовая деятельность, трудовое поведение и трудовая активность персонала организации. Человек в системе экономических отношений. Технологии воспроизводства человеческого капитала в организации. Понятие и виды социальной ответственности организации. Основные подходы к управлению социальной ответственностью организации. Социальные программы организации как фактор мотивации персонала. Менеджер как социальный архитектор.
5	<b>Диагностика мотивационного состояния организации.</b> Профессиональное выгорание и его влияние на мотивацию трудовой деятельности. Демотивация персонала организации и способы ее преодоления. Цели, задачи и направления аудита мотивационного состояния организации. Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния организации.
6	<b>Стимулирование трудовой деятельности.</b> Основные понятия и сущность стимулирования трудовой деятельности. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование трудовой деятельности. Организация оплаты труда. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
7	<b>Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</b> Способы управления мотивационной политикой организации.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда Решение кейсов.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	1.3. 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»;
2	<b>Формирование эффективного мотивационного механизма в организации</b>  Экономические аспекты трудовой мотивации Устный опрос. Решение кейсов. Формирование эффективного мотивационного механизма в организации Решение кейсов.
3	<b>Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала</b> Виды потребностей, их свойства и особенности. Содержательные теории мотивации об иерархии потребностей. Критерии разумности потребления.
4	<b>Психологические особенности мотивации персонала.</b> Психологические аспекты мотивационного процесса. Теории атрибуции. Неформальные теории. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Процессуальные теории мотивации. Мотивация достижения. Методы негативной мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности, депремирование.
5	<b>Формирование мотивационной системы управления персоналом.</b> Трудовая деятельность как объект мотивации. Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг. Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала. Ценности как основа формирования мотивационной системы личности. Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников. Определение эффективности системы мотивации персонала. Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала.
6	<b>Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала.</b> Понятие вознаграждения. Вознаграждение внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы
7	<b>Система дополнительного вознаграждения персонала.</b> Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премияльная система компании. Социальная мотивация персонала. Системы участия. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала.
8	<b>Организационная культура и мотивация персонала.</b> Понятие организационной культуры. Влияние организационной культуры компании на мотивацию персонала.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическому занятию по теме: "Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности". Пройти тест "Что вас мотивирует?"
2	Подготовиться к практическому занятию по теме: "Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности". Привести примеры (2-3) потребностей, мотивов и стимулов к учебе.
3	Подготовиться к практическому занятию по теме "Экономические аспекты трудовой мотивации". Изучить систему материального стимулирования ОАО "РЖД", оценить эффективность предлагаемых стимулов.
4	Подготовиться к практическому занятию по теме: "Формирование эффективного

№ п/п	Вид самостоятельной работы
	мотивационного механизма в организации". Одинаковые потребности могут порождать различные мотивы трудового поведения сотрудников. Объясните, почему это возможно.
5	Подготовка к защите курсовой работы
6	Выполнение курсовой работы.
7	Подготовка к промежуточной аттестации.
8	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Мотивация работников как условие обеспечения эффективности труда персонала
2. Способы улучшения/повышения/усиления мотивации персонала в организации за счет оплаты труда
3. Мотивация персонала как фактор повышения производительности труда
4. Заработная плата и мотивация труда: теория и практика /Исследование заработной платы как форма мотивации персонала в организации
5. Исследование материальных мотивационно-стимулирующих аспектов персонала в организации
6. Исследование норм труда и их место в мотивации персонала организации
7. Исследование мотивационных факторов, влияющих на текучесть кадров»
8. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала компании
9. Исследование заработной платы как формы мотивации персонала в организации
10. Мотивационно-стимулирующие составляющие обеспечения эффективности деятельности работников
11. Совершенствование организации труда как метод мотивации персонала
12. Формирование системы мотивации персонала в условиях цифровой трансформации организаций
13. Эффективная организации труда на предприятии как условие обеспечения «сильной» мотивации персонала
14. Заработная плата и оценка ее стимулирующей роли на предприятии
15. Исследование мотивации работников к участию в проектной деятельности в организации

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469890">https://urait.ru/bcode/469890</a> (дата обращения: 19.03.2024).
2	Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/425887">https://urait.ru/bcode/425887</a> (дата обращения: 19.03.2024).

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ «E-library» - <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp> Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

Поисковые системы: google, Yandex, duckduckgo

Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com> , бесплатный полнотекстовый доступ к 7 коллекциям издательства

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) <http://library.miit.ru>

Федеральная служба государственной статистики: <https://www.gks.ru>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет. Система программ 1С:Предприятие;

Среда разработки программного обеспечения Visual studio

Прикладной программный пакет Gretl

Программный комплекс «ГРАНД-Смета»

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 8 семестре.

Курсовая работа в 8 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).



Авторы:

старший преподаватель кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

К.В. Фионова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян