

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	Формирование эффективного мотивационного механизма в организации 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	Формирование мотивов трудовой деятельности. 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	Социокультурные аспекты человеческого капитала как факторы мотивации трудовой деятельности 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	Диагностика мотивационного состояния организации. 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	Стимулирование трудовой деятельности. 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	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. 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	Формирование эффективного мотивационного механизма в организации Экономические аспекты трудовой мотивации Устный опрос. Решение кейсов. Формирование эффективного мотивационного механизма в организации Решение кейсов.
3	Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала Виды потребностей, их свойства и особенности. Содержательные теории мотивации об иерархии потребностей. Критерии разумности потребления.
4	Психологические особенности мотивации персонала. 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	Формирование мотивационной системы управления персоналом. 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	Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала. Понятие вознаграждения. Вознаграждение внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы
7	Система дополнительного вознаграждения персонала. Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премияльная система компании. Социальная мотивация персонала. Системы участия. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала.
8	Организационная культура и мотивация персонала. 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: https://urait.ru/bcode/469890 (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: https://urait.ru/bcode/425887 (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