

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
базового высшего образования  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Нематериальная мотивация персонала**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом на транспорте

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: 08.06.2026

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

Цель - приобретение обучающимися знаний и практических навыков в области применения нематериальных стимулов.

Задачи:

- овладение методическими подходами к построению современных систем нематериальной мотивации и стимулирования труда;
- приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

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

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

**ПК-2** - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения;

**ПК-5** - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов.

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

**Знать:**

- основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;
- мотивационные значения элементов системы управления персоналом и кадровых технологий

**Уметь:**

- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;
- диагностировать удовлетворенность трудом;
- применять системы нематериального стимулирования персонала

**Владеть:**

- навыки проектирования системы нематериальной мотивации
- методами аудита системы вознаграждения и потребностей персонала

### 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 №6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

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 44 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>Теория и практика трудовой деятельности</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Эволюция взглядов на мотивация трудовой деятельности;</li> <li>- Основные понятия и сущность трудовой деятельности</li> </ul>
2	<p>Теоретические основы мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Теории и концепции мотивации трудовой деятельности;</li> <li>- Мотивация учебной деятельности;</li> </ul>
3	<p>Структурные составляющие нематериальной мотивации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура и составляющие нематериальной мотивации трудовой деятельности;</li> <li>- Духовные потребности в трудовом процессе.</li> </ul>
4	<p>Факторы нематериальной мотивации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Факторы, влияющие на нематериальную мотивацию трудовой деятельности</li> <li>- Механизмы трудовой мотивации работников.</li> </ul>
5	<p>Роль организационной культуры в нематериальной мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Влияние организационной культуры на мотивацию работников;</li> <li>- Основные направления использования механизмов мотивации трудовой деятельности в практике управления</li> </ul>
6	<p>Трудовые аспекты человеческого капитала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Трудовая деятельность, трудовое поведение и трудовая активность персонала организации;</li> <li>- Понятие и виды социальной ответственности организации;</li> <li>- Основные подходы к управлению социальной ответственностью.</li> </ul>
7	<p>Менеджер как социальный архитектор</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Социальная компетентность руководителя;</li> <li>- Социальный интеллект;</li> <li>- Эмоциональный интеллект и эмоциональная компетентность;</li> </ul>
8	<p>Диагностика мотивационного состояния организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Профессиональное выгорание и его влияние на его мотивацию трудовой деятельности;</li> <li>- Демотивация персонала организации и способы ее преодоления;</li> </ul>
9	<p>Мотивационный аудит</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Цели, задачи и направления аудита мотивационного состояния организации;</li> <li>- Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния организации.</li> </ul>
10	<p>Сущность трудовой деятельности</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Стимул в психологии труда;</li> <li>- Антистимулы и демотиваторы;</li> <li>- Классификация стимулов.</li> </ul>
11	<p>Методы нематериального стимулирования</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- духовное развитие персонала;</li> <li>- социальное развитие персонала;</li> <li>- профессиональное развитие персонала.</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
12	Сущность и основные элементы системы управления мотивацией Рассматриваемые вопросы: - Система управления мотивацией; - Общая схема управления системой мотивации.
13	Формирование целей и политики организации в области нематериальной мотивации персонала Рассматриваемые вопросы: - Кадровая политика организации; - Мотивационная политика организации; - Сравнительная характеристика кадровой и мотивационных политик.
14	Вовлечение персонала в процессы управления организацией Рассматриваемые вопросы: - Факторы влияния вовлечения на мотивацию работников; - Способы вовлечения персонала в процессы управления организацией; - Особенности внутренней и внешней среды деятельности организации;
15	Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования персонала Рассматриваемые вопросы: - Подготовительный этап разработки внутреннего нормативного документа; - разработка внутреннего нормативного документа; - Внедрение нормативного документа в деятельность организации.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Теория и практика трудовой деятельности Задание «Заполнение таблицы сравнительного анализа мотивов работников разных сфер» В результате выполнения практического задания студент научится определять движущие мотивы работников разных сфер
2	Теория и практика трудовой деятельности Задание «Самооценка своих потребностей» В результате выполнения практического задания студент научится определять свои личные потребности.
3	Теоретические основы мотивации персонала Задание «Характеристики трудовой деятельности» В результате выполнения практического задания студент научится составлять анкету по выявлению потребности к обучению, на основе потребностей человека и системы целей.
4	Теоретические основы мотивации персонала Задание «Составление анкеты по выявлению мотивов к обучению» В результате выполнения практического задания студент научится ранжировать в порядке приоритета характеристики трудовой деятельности.
5	Структурные составляющие нематериальной мотивации Задание «Мотивация работника в разных странах» В результате выполнения практического задания студент научится анализировать трудовую мотивацию работника в разных странах.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
6	<p><b>Структурные составляющие нематериальной мотивации</b>  Задание «Оценка внутренней и внешней мотивации по методике К.Замфир»»  В результате выполнения практического задания студент научится использовать методику К.Замфир для оценке внешней и внутренней мотивации персонала в организации.</p>
7	<p><b>Факторы нематериальной мотивации</b>  Задание «Ранжирование факторов трудовой мотивации молодого специалиста»  В результате выполнения практического задания студент научится анализировать приоритетность факторов трудовой мотивации молодых работников в организации.</p>
8	<p><b>Факторы нематериальной мотивации</b>  Задание «Разработка механизма нематериальной мотивации»  В результате выполнения практического задания студент научится разрабатывать механизм нематериальной мотивации для работников организации.</p>
9	<p><b>Роль организационной культуры в нематериальной мотивации персонала</b>  Задание «Определите вид организационной культуры»  В результате выполнения практического задания студент научится анализировать сайты различных организация и определять виды их организационных культур.</p>
10	<p><b>Роль организационной культуры в нематериальной мотивации персонала</b>  Кейс «Распределение обязанностей»  В результате выполнения практического задания студент научится справедливо распределять и оценивать рабочие обязанности между подчиненными</p>
11	<p><b>Трудовые аспекты человеческого капитала</b>  Задание «Исследование способов регуляции нематериальной мотивации трудовой деятельности»  В результате выполнения практического задания студент научится способам регуляции трудовой мотивации.</p>
12	<p><b>Трудовые аспекты человеческого капитала</b>  Кейс «Этичный бизнес»  В результате выполнения практического задания студент научится использовать социальную ответственность компании в качестве нематериальной мотивации трудовой деятельности.</p>
13	<p><b>Менеджер как социальный архитектор</b>  Задание «Качества менеджера»  В результате выполнения практического задания студент научится использовать профессиональные качества менеджера для целей нематериального мотивирования работников.</p>
14	<p><b>Диагностика мотивационного состояния организации</b>  Задание «Источник стресса»  В результате выполнения практического задания студент научится определять источник стресса в работе, который является демотиватором.</p>
15	<p><b>Диагностика мотивационного состояния организации</b>  Кейс «Демотиваторы»  В результате выполнения практического задания студент научится выявлять ситуации, которые являются демотиваторами в работе.</p>
16	<p><b>Мотивационный аудит</b>  Задание «Аудит МСО»  В результате выполнения практического задания студент научится выделять возможные критерии для аудита МСО организации, в которой проводилось исследование удовлетворенности работников.</p>

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение дополнительной литературы
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Роль нематериальной мотивации в повышении эффективности труда персонала
2. Корпоративная культура как инструмент нематериальной мотивации
3. Гибкий график работы и его влияние на мотивацию сотрудников
4. Развитие системы наставничества как способа нематериального стимулирования
5. Влияние признания и похвалы на лояльность сотрудников
6. Геймификация в нематериальной мотивации персонала
7. Роль обратной связи в системе нематериальной мотивации
8. Обучение и развитие как фактор повышения мотивации сотрудников
9. Влияние командного духа и корпоративных мероприятий на мотивацию
10. Психологические аспекты нематериальной мотивации
11. Социальные льготы и их роль в нематериальном стимулировании
12. Система нематериальной мотивации в удалённой работе
13. Карьерный рост без повышения зарплаты: возможности и ограничения
14. Методы нематериальной мотивации в государственных учреждениях
15. Сравнительный анализ систем нематериальной мотивации в российских и зарубежных компаниях
16. Роль лидерства и стиля управления в мотивации персонала
17. Влияние корпоративного волонтерства на вовлечённость сотрудников
18. Креативные методы нематериального поощрения персонала
19. Проблемы внедрения нематериальной мотивации в малом бизнесе

## 20. Оценка эффективности программ нематериальной мотивации 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 / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9	<a href="https://urait.ru/bcode/511644">https://urait.ru/bcode/511644</a> (дата обращения: 02.06.2024). -Текст : электронный
2	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. —	<a href="https://urait.ru/bcode/509798">https://urait.ru/bcode/509798</a> (дата обращения: 02.06.2024). -Текст : электронный
3	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. —	<a href="https://urait.ru/bcode/511667">https://urait.ru/bcode/511667</a> (дата обращения: 02.06.2024). -Текст : электронный
4	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. —	<a href="https://urait.ru/bcode/511009">https://urait.ru/bcode/511009</a> (дата обращения: 02.06.2024). -Текст : электронный

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

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

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

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

Яндекс. Браузер (или другой браузер).  
Операционная система Microsoft Windows.  
Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 6 семестре.  
Экзамен в 6 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

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян