

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 магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Оценка удовлетворенности трудом сотрудников компании

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

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: 84716
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 01.06.2022

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических аспектов удовлетворенности трудом сотрудников организации, факторов ее обуславливающих, практических методов ее оценки и подходах к управлению удовлетворенностью трудом

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по оценке и управлению удовлетворенностью трудом

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

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

Владеть:

методами оценки удовлетворенности трудом сотрудников; разрабатывать предложения

по повышению удовлетворенности трудом, по формированию бюджета на повышение удовлетворенности

трудом сотрудников; консультировать руководство по вопросам оценки удовлетворенности трудом

сотрудников

Знать:

Знать факторы, влияющие на удовлетворенность трудом сотрудников компании; методы оценки удовлетворенности трудом сотрудников

Уметь:

Уметь выявлять основные факторы неудовлетворенности сотрудников и использовать методы

оценки удовлетворенности трудом; обобщать и критически оценивать

существующие отечественные и

зарубежные передовые практики и результаты научных исследований в области управления

удовлетворенностью трудом сотрудников

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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	Сем. №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	50	50
В том числе:		
Занятия семинарского типа	50	50

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 94 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.

Не предусмотрено учебным планом

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Теоретические и методические подходы к оценке удовлетворенности трудом сотрудников компании 1. Проблема удовлетворенности трудом сотрудников организаций 2. Характеристика понятия "удовлетворенность трудом" в исследованиях западных и отечественных психологов 3. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом сотрудников организации
2	Современные подходы к оценке удовлетворенности трудом сотрудников компании 1. Современная ситуация удовлетворенности трудом работников различных типов 2. Анализ практики проведения оценки удовлетворенности персонала
3	Методы оценки удовлетворенности персонала работой 1. Лояльность работников к условиям труда; 2. Мотивированность персонала; 3. Вовлеченность в рабочий процесс и принятие решений в целом по компании; 4. Ожидания сотрудников; 5. Уровень текучести кадров.
4	Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом 1. Экономический фактор, 2. Социальный фактор, 3. Физический фактор, 4. Коммуникативный фактор, 5. Стиль руководства, 6. Дисциплина, 7. Карьера и развитие, 8. Лояльность, 9. Информированность.
5	Разработка опросника для оценки удовлетворенности сотрудников 1. Степень позитивного отношения сотрудников к своей деятельности; 2. Насколько справедливой считают работники существующую на предприятии систему оплаты труда и премирования; 3. Как сотрудники оценивают безопасность своих рабочих мест; 4. Уровень взаимоотношений сотрудников между собой и с руководством; 5. Имеют ли специалисты предприятия шансы для карьерного роста.
6	Алгоритм оценки состояния сотрудников 1. Разобраться, что собой представляет анкета удовлетворенности сотрудников, 2. Составить ее с учетом особенностей внутренних процессов в компании. 3. Провести опрос удовлетворенности персонала — раздать анкеты, собрать ответы. 4. Рассчитать конкретные показатели.
7	Шаг 1. Составление анкеты для проведения оценки удовлетворенности персонала 1. Подавал ли руководитель пример профессионального отношения к работе? 2. Соблюдал ли управленец деловую этику по отношению к работникам своего отдела и лично к вам? 3. Проявлял ли руководитель лидерские качества? 4. Соблюдал ли менеджер справедливость при назначении премий? 5. Проявлял ли руководитель интерес к личным проблемам работников, их требованиям и

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	пожеланиям?
8	<p>Шаг 2. Сбор мнений сотрудников</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Степень позитивного отношения сотрудников к своей деятельности; 2. Насколько справедливой считают работники существующую на предприятии систему оплаты труда и премирования; 3. Как сотрудники оценивают безопасность своих рабочих мест; 4. Уровень взаимоотношений сотрудников между собой и с руководством; 5. Имеют ли специалисты предприятия шансы для карьерного роста.
9	<p>Выбор показателей, с помощью которых можно определить удовлетворенность работников</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка значимости качества (Профессионализм, Деловая этика, Лидерские качества, Справедливость, Интерес к нуждам работников) 2. Положительная лояльность, % (Профессионализм, Деловая этика, Лидерские качества, Справедливость, Интерес к нуждам работников) 3. Нейтральная лояльность, % (Профессионализм, Деловая этика, Лидерские качества, Справедливость, Интерес к нуждам работников) 4. Отрицательная лояльность, % (Профессионализм, Деловая этика, Лидерские качества, Справедливость, Интерес к нуждам работников)
10	<p>Шаг 3. Рассчитать показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оцениваемые факторы и степень удовлетворенности. 2. Источник получения информации для сотрудников 3. Уровень информированности сотрудников
11	<p>Разработка проекта "Оценка удовлетворенности трудом"</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка плана проекта оценки удовлетворенности трудом. 2. Разработка инструментария проекта. 3. Разработка коммуникационной кампании проекта.
12	<p>Пилотный проект "Оценка удовлетворенности трудом" с последующим групповым обсуждением</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование выборки и проведение пилотного проекта. 2. Сбор информации (онлайн и/или анкетным методом) 3. Анализ результатов 4. Составление описательных отчетов и презентация результатов.
13	<p>Разработка системы мероприятий по повышению удовлетворенности трудом сотрудников компании</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Построение системы мотивации 2. Помните о внимании и признании сотрудников 3. Спрашивайте, слушайте, отвечайте 4. Формирование доверия 5. Регулярный пересмотр обязанностей и успешности сотрудников 6. Внедрение системы грейдов
14	<p>Построение карьерного плана</p> <p>Шаг 1. Цель: выбор направления и цели развития.</p> <p>Шаг 2. Путь: этапы профессионального развития.</p> <p>Шаг 3. Ресурсы: необходимое образование, оборудование и т.д.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

Разработка программы диагностики удовлетворенности трудом сотрудников компании на примере... Каждый студент выбирает свою конкретную организацию. Выбор неограничен.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом Десслер Г. 480 с. Учебное пособие Лаборатория знаний , 2020	НТБ МИИТ
2	Разработка и оценка системы обеспечения лояльности персонала организации Корсакова В.В. 105 с. Учебное пособие РУТ: МИИТ , 2020	НТБ МИИТ

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

Перечень 1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.

2. <http://rzd.ru/> - сайт ОАО «РЖД».

3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.

4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

5. Электронные материалы курса, выдаваемые каждому магистранту

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

Перечень 1. Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

Microsoft Windows, Microsoft Office

2. Для проведения самостоятельной работы требуется :
Microsoft Windows, Microsoft Office

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

Перечень 1.Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

Мультимедийное оборудование, интерактивная доска, акустическая система, персональный компьютер.

2. Для проведения самостоятельной работы требуется :

Персональные компьютеры, с монитором. Телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет во 2 семестре.

Курсовая работа во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение транспортного
комплекса»

В.В. Корсакова

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК
Председатель учебно-методической
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин