

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
38.03.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Система материального стимулирования труда

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Международный менеджмент

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: 1180351
Подписал: заведующий кафедрой Рожко Оксана Николаевна
Дата: 18.05.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины «Система материального стимулирования труда» является приобретение студентами комплексных знаний о принципах и закономерностях оплаты труда на предприятиях.

Задачи дисциплины:

- сформировать представление в области человеческих ресурсов, системное представление о природе и механизмах мотивации, стимулах трудового поведения и системах вознаграждения работников.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-6 - Способен на основе цифровых технологий проводить расчеты финансово-экономических показателей при исследовании международных рынков товаров и услуг, поиске внешнеторговых партнеров, учитывая динамику их характеристик.

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

Знать:

- основы концепции управления персоналом, сущность, задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом;

- основы разработки и реализации кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

- основы научной организации и нормирования труда, проведения анализа работ и анализа рабочих мест;

- принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядок применения дисциплинарных взысканий, технологии оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной;

- методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации;

- основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота, основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений;
- основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности;
- основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности;
- ведущие факторы мотивации учебной деятельности.

Уметь:

- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;
- разрабатывать и применять методы проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;
- разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации;
- оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;
- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- использовать нормативные правовые акты, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационноуправленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации;
- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;
- классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности;
- обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности.

Владеть:

- комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;

- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению;

- статистическими и программными методами обработки кадровой информации;

- методами построения эффективной системы мотивации конкретной организации;

- навыками расчетов основных составляющих системы вознаграждения.

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	Сем. №7
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	16	16

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>Мотивация в системе близких понятий</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Соотношение понятий «мотивация», «стимулирование» и «вознаграждение».</p> <p>Категория мотива в психологии и философии.</p> <p>Активность, активизация и субъектность в трудовой деятельности.</p> <p>Проблема классификации мотивов.</p> <p>Различные побудители трудовой деятельности.</p> <p>Проблема уточнения предметов мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд.</p> <p>Проблема «мотивации на вознаграждение» и «вознаграждения стимулированием».</p> <p>Организационные и психолого-педагогические условия формирования внутренней мотивации работника.</p>
2	<p>Система мотивации труда и ее составляющие</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Понятие системы мотивации труда.</p> <p>Мотивация труда в системе управленческих задач.</p> <p>Субъекты и объекты мотивации труда.</p> <p>Цели, направления работы и задачи мотивации труда.</p> <p>Параметры эффективности мотивации труда.</p>
3	<p>Общие принципы мотивации труда</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Справедливость в системе трудовой мотивации, стимулирования и вознаграждения.</p> <p>Факторы мотивации труда, проблема исследования их взаимосвязей и взаимокompенсаций.</p> <p>Основные ресурсы мотивации труда.</p>
4	<p>Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Понятия «ценность труда» и «корпоративная этика».</p> <p>Особенности трудовой этики на разных этапах социально-экономического развития.</p> <p>Сравнительный анализ систем мотивации и стимулирования труда в разных странах.</p> <p>Проблема комплексной сравнительной оценки систем мотивации и стимулирования в разных странах.</p> <p>Мотивация труда в условиях увеличивающегося свободного времени и «привлекательной» безработицы.</p>
5	<p>Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Ранние исследования трудовых интересов работников.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Проблемы и перспективные направления изучения мотивации (по Х. Хекхаузену). Проблема типологии основных теорий и подходов в изучении трудовой мотивации.
6	Зарубежные теории трудовой мотивации Рассматриваемые вопросы: Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента. Теория мотивации (ERG) К. Альдерфера. Мотиваторно-гигиеническая (двухфакторная) теория мотивации Ф. Герцберга. Концепции «обогащения» и «гуманизации труда». Теория мотивации в достижениях Д. Мак-Клелланда. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Теория справедливости Дж. С. Адамса. Модель Л. Портера — Э. Лоулера. Практико-ориентированные теории трудовой мотивации.
7	Трудовая мотивация в работах российских авторов Рассматриваемые вопросы: Ранние исследования отношения к труду. Теория трудовых установок А. К. Гастева. Теория иерархической структуры диспозиций личности В. А. Ядова и других. Современные исследования трудовой мотивации.
8	Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию Рассматриваемые вопросы: Система экономических и психологических законов (по Б. А. Райзбергу). Эмпирические законы психологии экономического и социального поведения людей (по Б. А. Райзбергу).
9	Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы Рассматриваемые вопросы: Методы исследования мотивационного потенциала общества. Методы исследования трудовой мотивации в организации. Методы исследования трудовой мотивации в коллективах и рабочих группах. Методы исследования трудовой мотивации конкретной личности.
10	Потенциал развития трудовой мотивации Рассматриваемые вопросы: Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления человеческими ресурсами (на уровне страны, регионов, крупных городов). Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления персоналом организации. Главные проблемы исследования и развития трудовой мотивации.
11	Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда Рассматриваемые вопросы: Стремление к высоким трудовым показателям в системе мотивации труда. Проблема удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью. Проблема соотношения производительности и удовлетворенности трудом. Морально-волевая регуляция трудовой деятельности и карьеры. Мотивирующий смысл планирования трудовой деятельности
12	Мотивация и вознаграждение руководителей Рассматриваемые вопросы: Сравнительная оценка мотивации руководителей и подчиненных. Руководители, лидеры и «мотивационное ядро» организации. Проблема морально-мотивационного «перерождения» лидеров и руководителей. Рейтинг потребностей руководителей.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Психология управленческого целеполагания. Измерение и оценка труда высших руководителей. Личный пример и лидерские качества руководителя в системе мотивации труда. Принципы и структура вознаграждения руководителей.</p>
13	<p>Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства Рассматриваемые вопросы: Управление мотивацией и стимулированием труда на уровне государства. Меры прямого и косвенного регулирования. Нормативно-правовые основы регулирования вопросов оплаты труда. Отраслевое, региональное и районное регулирование вознаграждения за труд. Понятия «локальная экономическая безопасность» и «социальное партнерство» в системе мотивации труда.</p>
14	<p>Управление трудовой мотивацией Рассматриваемые вопросы: Управление трудовой мотивацией на уровне общественного сознания. Возможности и ограничения рыночных механизмов саморегуляции в управлении трудовой мотивацией. Управление трудовой мотивацией на уровне организации. Управление трудовой мотивацией на уровне группы и коллектива. Управление трудовой мотивацией на уровне конкретного работника. Мотивация и самомотивация. Проблема учета индивидуального вклада работника. Оптимизация труда и повышение качества менеджмента как резервы развития трудовой мотивации. Плюсы и минусы бюрократизации в мотивации труда.</p>
15	<p>Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников Рассматриваемые вопросы: Организационная культура в системе мотивации труда. Лояльность и приверженность организации в системе мотивации труда. Организационная приверженность в условиях развития поливариативных («протейных») карьер. Вознаграждение сотрудников, командированных за рубеж. Проблема «выгодной продажи» своего труда в переговорах с работодателем и «эксплуатация скромности» работника. Трудовые соглашения в системе вознаграждения за труд. Проблема пересмотра заработной платы. Особенности «психологического контракта».</p>
16	<p>Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда. Рассматриваемые вопросы: Сущность, функции и основные теории заработной платы. Материальное и нематериальное вознаграждение. Структура вознаграждения. Социально-экономическая сущность денег в современном мире. Психологическая сущность денег. Проблема «эквивалентности» человека и денег. Тарифная (повременная), бестарифная и многоуровневая тарифная системы оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Оплата труда на комиссионной основе. Оплата отдельных категорий работников. Премирование, доплаты, гарантии и компенсации в системе оплаты труда. Особенности оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое и браке продукции. Проблема выбора наиболее «эффективной» формы оплаты труда. Проблема «гибкой» формы оплаты труда. Понятия «совокупный доход» и «суммарное вознаграждение».</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Управление мотивацией и стимулированием труда на уровне государства. Меры прямого и косвенного регулирования. Нормативно-правовые основы регулирования вопросов оплаты труда.</p> <p>В результате выполнения практического задания у студента складывается понимание механизмов управления мотивацией и стимулированием труда на уровне государства, в том числе нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда.</p>
2	<p>Управление трудовой мотивацией на уровне организации. Управление трудовой мотивацией на уровне группы и коллектива. Управление трудовой мотивацией на уровне конкретного работника. Мотивация и самомотивация.</p> <p>В результате выполнения практического задания у студента складывается понимание механизмов управления мотивацией на уровне организации.</p>
3	<p>Трудовые соглашения в системе вознаграждения за труд. Проблема пересмотра заработной платы.</p> <p>В результате выполнения практического задания у студента складывается понимание форм трудовых соглашений в системе вознаграждения за труд.</p>
4	<p>Сущность, функции и основные теории заработной платы. Материальное и нематериальное вознаграждение. Структура вознаграждения.</p> <p>В результате выполнения практического задания у студента складывается понимание подходов к материальному и нематериальному вознаграждению в организации.</p>
5	<p>Тарифная (повременная), бестарифная и многоразрядная тарифная системы оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Оплата труда на комиссионной основе.</p> <p>В результате выполнения задания студент получает навыки определения тарифной, бестарифной системы оплаты труда, сдельной оплаты труда.</p>
6	<p>Разработка базовой и переменной частей оплаты труда.</p> <p>В результате выполнения практического задания у студента складывается понимание механизмов разработки базовой и переменной частей оплаты труда.</p>
7	<p>Оплата отдельных категорий работников. Премирование, доплаты, гарантии и компенсации в системе оплаты труда. Особенности оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое и браке продукции. Проблема выбора наиболее «эффективной» формы оплаты труда. Проблема «гибкой» формы оплаты труда. Понятия «совокупный доход» и «суммарное вознаграждение».</p> <p>В результате выполнения практического задания у студента складывается понимание вопросов, связанных с премированием, доплатами, компенсацией в системе оплаты труда.</p>
8	<p>Общая схема формирования систем мотивации и стимулирования труда. Диагностика системы мотивации труда в организации как условие ее совершенствования</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки формирования системы мотивации и стимулирования труда в организации, диагностики системы оплаты труда как условия ее совершенствования.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом и литературой

№ п/п	Вид самостоятельной работы
3	Подготовка презентаций на заданную преподавателем тему
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

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. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536681
2	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.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511009
3	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.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509798
4	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.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511667

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

Интернет ресурсы

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

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

3. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

4. Федеральный образовательный портал ЭСМ (экономика, социология, менеджмент):

<http://ecsocman.hse.ru/net/> - В данном разделе портала собрана информация о наиболее интересных и полезных российских и зарубежных интернет-ресурсах.

5. Сервис информационной рассылки новых публикаций по экономике (New Economics Papers)

<http://nep.repec.org/>

Данная почтовая рассылка дает возможность следить за последними научными публикациями по экономике, изданными в RePEc, а также за новыми исследованиями в различных сферах этой науки. Пользователь может самостоятельно выбрать тему для рассылки.

6. Сервис информационной рассылки ресурсов для экономистов (Resources for Economists)

<http://rfe.wustl.edu/MailUsenet/MailLists/J/index.html>

Бесплатная почтовая рассылка дает возможность получать дайджесты (обзоры последних новостей) и содержание архива публикаций сайта. Ресурсы для экономистов в сети Интернет. Пользователь может самостоятельно выбрать тему для рассылки.

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

Электронная информационно-образовательная среда РУТ (МИИТ), доступная из личного кабинета обучающегося или преподавателя на сайте <http://miit.ru>

При организации обучения по дисциплине (модулю) с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – библиотечному фонду Университета, сетевым ресурсам и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий может потребоваться наличие следующего программного обеспечения (или их аналогов): ОС Windows, Microsoft Office, Интернет-браузер, Microsoft Teams и т.д.

В образовательном процессе, при проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий,

могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, электронная почта, скайп, Zoom, WhatsApp и т.п.

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

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 7 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
«Международный бизнес»

А.М. Алексеенко

Согласовано:

Заведующий кафедрой МБ

О.Н. Рожко

Председатель учебно-методической
комиссии

Г.А. Моргунова