

**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)**

**Совокупное вознаграждение и 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: 05.05.2024

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

Цель освоения дисциплины – узнать основы современных систем мотивации трудовой деятельности и составляющие совокупного вознаграждения, а также научиться самостоятельно разрабатывать системы мотивации и вознаграждения на предприятиях (в организациях)

Задачи изучения:

- разобрать составляющие и принципы работы совокупного вознаграждения;
- 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-2** - Способен производить расчет заработной платы, стимулирующих выплат по основным и дополнительным системам премирования, разрабатывать мероприятия по совершенствованию систем организации оплаты труда, материального стимулирования по результатам социологических исследований и мониторинга рынка труда с применением цифровых инструментов.

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 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	Семестр 1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	96	96
В том числе:		
Занятия лекционного типа	48	48
Занятия семинарского типа	48	48

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 48 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	Понятие совокупного вознаграждения и его роль в управлении персоналом Рассматриваемые вопросы: -Определение совокупного вознаграждения; -Основные компоненты совокупного вознаграждения: базовая заработная плата, премии, льготы; -Роль совокупного вознаграждения в привлечении, удержании и мотивации персонала.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
2	<p>Системы оплаты труда и их влияние на мотивацию персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Повременная и сдельная системы оплаты труда;</li> <li>-Системы оплаты труда на основе КРІ (ключевых показателей эффективности);</li> <li>-Влияние систем оплаты труда на мотивацию и производительность персонала.</li> </ul>
3	<p>Премирование и бонусы как инструменты мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Виды премий и бонусов;</li> <li>-Критерии премирования и условия получения бонусов;</li> <li>-Влияние премирования и бонусов на мотивацию и результаты работы персонала.</li> </ul>
4	<p>Льготы и бенефиты как элементы совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Виды льгот и бенефитов;</li> <li>-Программы медицинского страхования, пенсионные планы, страхование жизни и другие льготы;</li> <li>-Корпоративные мероприятия, обучение и развитие, гибкий график работы и другие бенефиты.</li> </ul>
5	<p>Нематериальная мотивация персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Методы нематериальной мотивации;</li> <li>-Признание заслуг, карьерный рост, обучение и развитие как способы нематериальной мотивации;</li> <li>-Создание корпоративной культуры и атмосферы доверия как основа нематериальной мотивации.</li> </ul>
6	<p>Оценка эффективности системы совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Показатели эффективности системы совокупного вознаграждения;</li> <li>-Оценка удовлетворённости персонала системой совокупного вознаграждения;</li> <li>-Анализ влияния системы совокупного вознаграждения на результаты работы компании.</li> </ul>
7	<p>Разработка и внедрение системы совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Этапы разработки системы совокупного вознаграждения;</li> <li>-Анализ потребностей и ожиданий персонала;</li> <li>-Выбор компонентов системы совокупного вознаграждения</li> </ul>
8	<p>Управление системой совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Мониторинг и анализ результатов работы системы совокупного вознаграждения;</li> <li>-Внесение изменений и корректировка системы в соответствии с изменениями в компании и на рынке труда.</li> </ul>
9	<p>Роль корпоративной культуры в мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Понятие корпоративной культуры;</li> <li>-Элементы корпоративной культуры, влияющие на мотивацию персонала.</li> </ul>
10	<p>Оценка эффективности системы мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Критерии оценки эффективности системы мотивации;</li> <li>-Методы сбора и анализа данных об эффективности системы мотивации;</li> <li>-Разработка рекомендаций по улучшению системы мотивации на основе результатов оценки.</li> </ul>
11	<p>Современные тенденции в области мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Новые подходы к мотивации персонала;</li> <li>-Влияние цифровизации на мотивацию персонала;</li> <li>-Перспективы развития систем мотивации персонала.</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
12	<b>Мотивация сотрудников разных поколений</b> Рассматриваемые вопросы: -Особенности мотивации сотрудников разных возрастных групп; -Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для разных поколений; -Создание условий для мотивации сотрудников разных поколений в одной компании.
13	<b>Мотивация проектных команд</b> Рассматриваемые вопросы: -Особенности мотивации проектных команд; -Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для проектных команд; -Создание условий для мотивации проектных команд в компании.
14	<b>Мотивация сотрудников в условиях гибридного формата работы</b> Рассматриваемые вопросы: -Особенности мотивации сотрудников, работающих в гибридном формате; -Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для гибридных команд; -Создание условий для мотивации сотрудников в гибридном формате работы.
15	<b>Особенности мотивации сотрудников, выполняющих несколько задач одновременно.</b> Рассматриваемые вопросы: -Особенности мотивации сотрудников, выполняющих несколько задач одновременно; -Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными в условиях многозадачности; -Создание условий для мотивации сотрудников в условиях многозадачности в компании.
16	<b>Мотивация сотрудников с помощью геймификации</b> Рассматриваемые вопросы: -Понятие геймификации; -Применение геймификации для мотивации персонала; -Примеры успешного использования геймификации в мотивации персонала.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Разработка системы совокупного вознаграждения</b> В результате выполнения практического задания студент учится анализировать потребности и ожидания персонала. Выбор компонентов системы совокупного вознаграждения.
2	<b>Анализ эффективности системы оплаты труда</b> В результате выполнения практического задания студент учится проводить оценку удовлетворённости персонала системой оплаты труда. Анализ влияния системы оплаты труда на результаты работы компании.
3	<b>Разработка системы премирования и бонусов</b> В результате выполнения практического задания студент изучает премирование и условия получения бонусов. Влияние премирования и бонусов на мотивацию и результаты работы персонала.
4	<b>Анализ системы льгот и бенефитов</b> В результате выполнения практического задания студент учится оценивать эффективности системы льгот и бенефитов. Разработка рекомендаций по улучшению системы льгот и бенефитов.
5	<b>Применение методов нематериальной мотивации</b> В результате выполнения практического задания студент изучает признание заслуг, карьерный рост, обучение и развитие как способы нематериальной мотивации. Создание корпоративной культуры и атмосферы доверия как основа нематериальной мотивации.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
6	<p><b>Оценка эффективности системы совокупного вознаграждения</b>  В результате выполнения практического задания студент проводит анализ эффективности системы совокупного вознаграждения. Разработка рекомендаций по улучшению системы совокупного вознаграждения на основе результатов оценки</p>
7	<p><b>Разработка и внедрение системы совокупного вознаграждения</b>  В результате выполнения практического задания студент изучает этапы разработки системы совокупного вознаграждения. Мониторинг и анализ результатов работы системы совокупного вознаграждения.</p>
8	<p><b>Управление системой совокупного вознаграждения</b>  В результате выполнения практического задания студент анализирует изменения системы мотивации в организациях в соответствии с изменениями на рынке труда.</p>
9	<p><b>Создание корпоративной культуры</b>  В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать миссию, ценности и принципы компании. Внедрение корпоративных мероприятий, обучения и развития, гибкого графика работы. Создание атмосферы доверия и уважения в коллективе.</p>
10	<p><b>Оценка эффективности системы мотивации</b>  В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать рекомендации по улучшению системы мотивации на основе результатов оценки.</p>
11	<p><b>Применение современных методов мотивации</b>  В результате выполнения практического задания студент изучает новые подходы к мотивации персонала.  Анализ влияния цифровизации на мотивацию персонала.</p>
12	<p><b>Разработка системы мотивации для гибридных команд</b>  В результате выполнения практического задания студент изучает особенности мотивации сотрудников, работающих в гибридном формате. Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для гибридных команд.</p>
13	<p><b>Анализ потребностей сотрудников, выполняющих несколько задач одновременно</b>  В результате выполнения практического задания студент выявляет особенностей мотивации сотрудников в условиях многозадачности. Определение инструментов мотивации, которые могут быть эффективными в условиях многозадачности.</p>
14	<p><b>Применение геймификации для мотивации персонала</b>  В результате выполнения практического задания студент изучает понятие геймификации.  Применение геймификации для мотивации персонала. Примеры успешного использования геймификации в мотивации персонала.</p>
15	<p><b>Проект "Разработка системы премирования для сотрудников (выбранная должность)"</b>  В результате выполнения практического задания студент изучает систему премирования, которая будет стимулировать сотрудников (выбранная должность) к достижению высоких результатов.</p> <p>Задачи проекта:  Изучить показатели работы отдела продаж и определить ключевые показатели эффективности (KPI).  Разработать систему премирования, основанную на достижении KPI.  Оценить стоимость внедрения системы премирования и её ожидаемую эффективность.  Подготовить презентацию проекта для руководства компании.</p>
16	<p><b>Проект "Разработка системы совокупного вознаграждения для малого предприятия"</b>  В результате выполнения практического задания студент разрабатывает систему совокупного вознаграждения, которая будет учитывать потребности и ожидания сотрудников малого предприятия, а также его финансовые возможности.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>Задачи проекта:</p> <p>Изучить деятельность предприятия и его финансовые показатели.</p> <p>Провести опрос сотрудников предприятия на предмет их удовлетворённости существующей системой вознаграждения.</p> <p>Проанализировать результаты опроса и определить потребности и ожидания сотрудников.</p> <p>Разработать систему совокупного вознаграждения, включающую базовую заработную плату, премии, льготы и бенефиты.</p> <p>Оценить стоимость внедрения системы совокупного вознаграждения и её ожидаемую эффективность.</p> <p>Подготовить презентацию проекта для руководства предприятия.</p>

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом
3	Работа с литературой
4	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	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, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	<a href="https://urait.ru/bcode/451117">https://urait.ru/bcode/451117</a> (дата обращения: 06.02.2022).— Текст : электронный
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9.	<a href="https://urait.ru/bcode/450765">https://urait.ru/bcode/450765</a> (дата обращения: 06.02.2022).— Текст : электронный
3	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9.	<a href="https://urait.ru/bcode/450351">https://urait.ru/bcode/450351</a> (дата обращения: 06.02.2022).— 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/>).

Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (<http://e.lanbook.com/>).

Информационно-правовой портал <http://www.garant.ru/>



Официальный сайт компании "КонсультантПлюс"  
<http://www.consultant.ru/>

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

Яндекс. Браузер, Google Chrome (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).

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 7 семестре.

Экзамен в 7 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