

**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 - программа 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: 23.05.2025

## 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 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 №7 |
| 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     | Понятие совокупного вознаграждения и его роль в управлении персоналом<br>Рассматриваемые вопросы:<br>-Определение совокупного вознаграждения;<br>-Основные компоненты совокупного вознаграждения: базовая заработная плата, премии, льготы;<br>-Роль совокупного вознаграждения в привлечении, удержании и мотивации персонала. |

| №<br>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><br>Рассматриваемые вопросы:<br>-Особенности мотивации сотрудников разных возрастных групп;<br>-Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для разных поколений;<br>-Создание условий для мотивации сотрудников разных поколений в одной компании.   |
| 13    | <b>Мотивация проектных команд</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>-Особенности мотивации проектных команд;<br>-Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для проектных команд;<br>-Создание условий для мотивации проектных команд в компании.  |
| 14    | <b>Мотивация сотрудников в условиях гибридного формата работы</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>-Особенности мотивации сотрудников, работающих в гибридном формате;<br>-Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для гибридных команд;<br>-Создание условий для мотивации сотрудников в гибридном формате работы.  |
| 15    | <b>Особенности мотивации сотрудников, выполняющих несколько задач одновременно.</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>-Особенности мотивации сотрудников, выполняющих несколько задач одновременно;<br>-Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными в условиях многозадачности;<br>-Создание условий для мотивации сотрудников в условиях многозадачности в компании. |
| 16    | <b>Мотивация сотрудников с помощью геймификации</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>-Понятие геймификации;<br>-Применение геймификации для мотивации персонала;<br>-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><br>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><br>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><br>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><br>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><br>В результате выполнения практического задания студент изучает признание заслуг, карьерный рост,   |

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

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

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| №<br>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><br>(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><br>(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><br>(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

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян