

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
38.03.01 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: 11.06.2026

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):	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	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"> -Повременная и сдельная системы оплаты труда; -Системы оплаты труда на основе КРІ (ключевых показателей эффективности); -Влияние систем оплаты труда на мотивацию и производительность персонала.
3	<p>Премирование и бонусы как инструменты мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Виды премий и бонусов; -Критерии премирования и условия получения бонусов; -Влияние премирования и бонусов на мотивацию и результаты работы персонала.
4	<p>Льготы и бенефиты как элементы совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Виды льгот и бенефитов; -Программы медицинского страхования, пенсионные планы, страхование жизни и другие льготы; -Корпоративные мероприятия, обучение и развитие, гибкий график работы и другие бенефиты.
5	<p>Нематериальная мотивация персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Методы нематериальной мотивации; -Признание заслуг, карьерный рост, обучение и развитие как способы нематериальной мотивации; -Создание корпоративной культуры и атмосферы доверия как основа нематериальной мотивации.
6	<p>Оценка эффективности системы совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Показатели эффективности системы совокупного вознаграждения; -Оценка удовлетворённости персонала системой совокупного вознаграждения; -Анализ влияния системы совокупного вознаграждения на результаты работы компании.
7	<p>Разработка и внедрение системы совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Этапы разработки системы совокупного вознаграждения; -Анализ потребностей и ожиданий персонала; -Выбор компонентов системы совокупного вознаграждения
8	<p>Управление системой совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Мониторинг и анализ результатов работы системы совокупного вознаграждения; -Внесение изменений и корректировка системы в соответствии с изменениями в компании и на рынке труда.
9	<p>Роль корпоративной культуры в мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Понятие корпоративной культуры; -Элементы корпоративной культуры, влияющие на мотивацию персонала.
10	<p>Оценка эффективности системы мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Критерии оценки эффективности системы мотивации; -Методы сбора и анализа данных об эффективности системы мотивации; -Разработка рекомендаций по улучшению системы мотивации на основе результатов оценки.
11	<p>Современные тенденции в области мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Новые подходы к мотивации персонала; -Влияние цифровизации на мотивацию персонала; -Перспективы развития систем мотивации персонала.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
12	Мотивация сотрудников разных поколений 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	Мотивация проектных команд Рассматриваемые вопросы: -Особенности мотивации проектных команд; -Инструменты мотивации, которые могут быть эффективными для проектных команд; -Создание условий для мотивации проектных команд в компании.
14	Мотивация сотрудников в условиях гибридного формата работы 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	Особенности мотивации сотрудников, выполняющих несколько задач одновременно. 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	Мотивация сотрудников с помощью геймификации 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	Разработка системы совокупного вознаграждения В результате выполнения практического задания студент учится анализировать потребности и ожидания персонала. Выбор компонентов системы совокупного вознаграждения.
2	Анализ эффективности системы оплаты труда В результате выполнения практического задания студент учится проводить оценку удовлетворённости персонала системой оплаты труда. Анализ влияния системы оплаты труда на результаты работы компании.
3	Разработка системы премирования и бонусов В результате выполнения практического задания студент изучает премирование и условия получения бонусов. Влияние премирования и бонусов на мотивацию и результаты работы персонала.
4	Анализ системы льгот и бенефитов В результате выполнения практического задания студент учится оценивать эффективности системы льгот и бенефитов. Разработка рекомендаций по улучшению системы льгот и бенефитов.
5	Применение методов нематериальной мотивации В результате выполнения практического задания студент изучает признание заслуг, карьерный рост,

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

№ 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: Изучить деятельность предприятия и его финансовые показатели. Провести опрос сотрудников предприятия на предмет их удовлетворённости существующей системой вознаграждения. Проанализировать результаты опроса и определить потребности и ожидания сотрудников. Разработать систему совокупного вознаграждения, включающую базовую заработную плату, премии, льготы и бенефиты. Оценить стоимость внедрения системы совокупного вознаграждения и её ожидаемую эффективность. 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	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	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].	https://urait.ru/bcode/451117 (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.	https://urait.ru/bcode/450765 (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.	https://urait.ru/bcode/450351 (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:

Зачет 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