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: 04.06.2024

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 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 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	Системы оплаты труда и их влияние на мотивацию персонала Рассматриваемые вопросы: -Повременная и сдельная системы оплаты труда; -Системы оплаты труда на основе KPI (ключевых показателей эффективности); -Влияние систем оплаты труда на мотивацию и производительность персонала.
3	Премирование и бонусы как инструменты мотивации персонала Рассматриваемые вопросы: -Виды премий и бонусов; -Критерии премирования и условия получения бонусов; -Влияние премирования и бонусов на мотивацию и результаты работы персонала.
4	Льготы и бенефиты как элементы совокупного вознаграждения Рассматриваемые вопросы: -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	Нематериальная мотивация персонала Рассматриваемые вопросы: -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	Оценка эффективности системы совокупного вознаграждения Рассматриваемые вопросы: -Показатели эффективности системы совокупного вознаграждения; -Оценка удовлетворённости персонала системой совокупного вознаграждения; -Анализ влияния системы совокупного вознаграждения на результаты работы компании.
7	Разработка и внедрение системы совокупного вознаграждения Рассматриемые вопросы: -Этапы разработки системы совокупного вознаграждения; -Анализ потребностей и ожиданий персонала; -Выбор компонентов системы совокупного вознаграждения
8	Управление системой совокупного вознаграждения Рассматриваемые вопросы: -Мониторинг и анализ результатов работы системы совокупного вознаграждения; -Внесение изменений и корректировка системы в соответствии с изменениями в компании и на рынке труда.
9	Роль корпоративной культуры в мотивации персонала Рассматриваемые вопросы: -Понятие корпоративной культуры; -Элементы корпоративной культуры, влияющие на мотивацию персонала.
10	Оценка эффективности системы мотивации персонала Рассматриваемые вопросы: -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	Современные тенденции в области мотивации персонала Рассматриваемые вопросы: -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 (выбраннаяь 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
	В результате выполнения практического задания студент разрабатывает систему совокупного вознаграждения, которая будет учитывать потребности и ожидания сотрудников малого предприятия, а также его финансовые возможности. 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.

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].	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 (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