

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Современные методы мотивации и стимулирования персонала»**

Направление подготовки:	<u>38.04.01 – Экономика</u>
Магистерская программа:	<u>Экономика труда</u>
Квалификация выпускника:	<u>Магистр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Современные методы мотивации и стимулирования персонала» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ПКС-10 Способен применять современные методы, методики и инструменты управления трудом, направленные на повышение эффективности труда и конкурентоспособности организаций.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Современные методы мотивации и стимулирования персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-10	Способен применять современные методы, методики и инструменты управления трудом, направленные на повышение эффективности труда и конкурентоспособности организаций
--------	--

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически заверченный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические

знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

## **6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)**

### **РАЗДЕЛ 1**

Системы мотивации и их практическое применение. Теории мотивации Эволюция концепций мотивации. Теории мотивации. Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации. Разработка и оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала организации Применение полученных знаний

### **РАЗДЕЛ 2**

Проектирование работы и коммуникация в процессе мотивации Обеспечение максимальной внутренней мотивации сотрудников компании во время проектирования работы. Составление эффективных коммуникационных сообщений с целью максимизации мотивации.

#### **ПК1**

опросы, бизнес-кейс, решение заданий, тестирование

### **РАЗДЕЛ 3**

Вознаграждение в процессе мотивации персонала Разработка системы вознаграждения сотрудников. Деньги как главный мотивационный фактор. Мотивирующие формы вознаграждения.

### **РАЗДЕЛ 4**

Обучение на работе и развитие карьеры Планирование и проведение учебным мероприятий. Применение теорий мотивации при разработке планов преемственности и программ развития карьеры.

#### **ПК2**

опросы, бизнес-кейс, решение заданий, тестирование

### **РАЗДЕЛ 5**

Организационные изменения Внедрение изменений в организационную политику. Мотивация персонала в период перемен.

### **РАЗДЕЛ 6**

Уровень группы и уровень индивидуума Уровень команды или группы: реализация стратегии внутри групп и команд. Уровень индивидуума: управление отдельными сотрудниками для обеспечения максимальной эффективности работы.

Дифференцированный зачет