

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 магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Современные методы мотивации и стимулирования персонала

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Очно-заочная

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: 04.05.2022

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, связанной с практическим применением современных методов мотивации и стимулирования персонала.

Задачи освоения учебной дисциплины являются:

- 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-1 - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

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	Сем. №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
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 120 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	<p>Системы мотивации: теоретические аспекты</p> <p>Тема 1.1. Понятия мотива и мотивации, стимула и стимулирования. Теории мотивации. Эволюция концепций мотивации. Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации.</p> <p>Тема 1.2. Система мотивации: цель, структура, координация мотивов и стимулов. Классификация методов мотивации и стимулирования труда. Мотивация как процесс. Внешняя и внутренняя мотивация. Мотивационные механизмы: установки, ценности, мотивы, нормы, действия. Роль факторов социальной и экономической среды для формирования мотивов работников. Саморегулирование и самомотивация личности.</p> <p>Тема 1.3. Основные концепции мотивации и практика их использования в управленческой деятельности.</p>
2	<p>Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение</p> <p>Тема 2.1. Мотивированный сотрудник: главные факторы мотивации. Карта мотиваторов.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Мотивационные профили. Механизм управления мотивацией персонала. Инструменты и методы морального стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Тема 2.2. Факторы трудовой мотивации. Мотивация лояльности. Риски высокой лояльности и их преодоление. Вовлеченность в работу и удовлетворенность трудом. Индивидуальная структура мотивации работника. Мотивационный потенциал работника.</p>
3	<p>Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании</p> <p>Тема 3.1. Основы оплаты труда, принципы организации оплаты труда в современной компании. Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике. Функции заработной платы и принципы ее организации, структура дохода работника. Системы и формы оплаты труда. Тарифная система и ее элементы. Прогрессивные системы оплаты труда. Особенности заработной платы руководителей, специалистов и служащих.</p> <p>Тема 3.2. Управление мотивацией и стимулированием персонала. Подходы к построению систем стимулирования по показателям и результатам деятельности. Формы организации стимулирования: опережающая и подкрепляющая; коллективная и индивидуальная; позитивная и негативная; непосредственная, текущая и перспективная; общая, эталонная и соревновательная. Структура компенсационного пакета. Соцпакет – на что обратить внимание. Оценка мотивированности и удовлетворенности. Составление эффективных коммуникационных сообщений с целью максимизации мотивации. Обучение на работе и развитие карьеры Планирование и проведение учебным мероприятий. Применение теорий мотивации при разработке планов преемственности и программ развития карьеры.. Мотивация персонала в период перемен.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Идентификация целей и структур конкретных систем мотивации, формулировка условий эффективного мотивационного воздействия на персонал
2	Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение Разработка и анализ карт мотиваторов и мотивационных профилей
3	<p>Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании</p> <p>Разработка проектов различных систем премирования и оплаты труда конкретного предприятия, анализ мотивационного значения их элементов</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	<p>Подготовка к практическим занятиям</p> <p>Работа с лекционным материалом</p> <p>Работа с литературой</p> <p>Подготовка к промежуточной аттестации.</p> <p>Подготовка к текущему контролю.</p>
2	Подготовка к промежуточной аттестации.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Основные этапы в развитии теоретических представлений о трудовой мотивации: логика развития мотивационных концепций.
2. Основные содержательные (структурные) теории трудовой мотивации.
3. Основные процессуальные теории трудовой мотивации.
4. Методы диагностики структуры мотивов к труду и типов трудовой мотивации работников.
5. Стимулирование труда: характеристика понятия, основные виды и методы стимулирования.
6. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.
7. Разработка системы стимулирования персонала организации.
8. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.
9. Структура компенсационного пакета организации: основные составляющие, их связь с результатами труда.
10. Условия эффективного применения мотивационного воздействия.
11. Основные методы оценки труда (ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда, грейдинг).
12. Технология грейдинга: основные задачи, этапы, преимущества и недостатки.
13. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения: надбавки и доплаты.
14. Виды вознаграждения по результатам деятельности: премии, бонусы, комиссионные.
15. Система премирования, виды премий.
16. Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения.
17. Методы оценки удовлетворенности работников системой оплаты труда.
18. Методы оценки удовлетворенности работников системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации.
19. Главные факторы мотивации.
20. Мотивационный профиль сотрудника организации.
21. Механизм управления мотивацией персонала.

22. Основные принципы оплаты труда работников холдинга «РЖД».

23. Структура КСОТ работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД».

24. Основные этапы разработки методики повышения заработной платы в зависимости от роста производительности труда.

25. Современные технологии мотивации и стимулирования персонала.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Пряжников Н.С. Учебник Юрайт , 2020	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450790
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Лобанова Т.Н. Учебник Юрайт , 2020	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450351

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miit.ru>

Федеральная служба государственной статистики: <https://www.gks.ru>

Официальный сайт Международного валютного фонда:
<https://www.imf.org/>

Официальный сайт Банка России: <https://www.cbr.ru/>

Финансовый портал «Финам.ру»: <https://www.finam.ru/>

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым

программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, к.н. кафедры «Экономика
труда и управление человеческими
ресурсами»

Е.В. Соловьева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян