

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: 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: 29.04.2025

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-2 - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации;

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

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

Знать:

основные современные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию персонала

Уметь:

заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию

Владеть:

методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры

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	Семестр №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	Системы мотивации: теоретические аспекты 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. 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

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	факторов социальной и экономической среды для формирования мотивов работников. Саморегулирование и самомотивация личности.
2	Система мотивации: цель, структура, координация мотивов и стимулов Тема 2.1. Классификация методов мотивации и стимулирования труда. Мотивация как процесс. Тема 2.2. 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.
3	Основные концепции мотивации и практика их использования в управленческой деятельности
4	Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение Тема 4.1. Мотивированный сотрудник: главные факторы мотивации. Карта мотиваторов. Мотивационные профили. Механизм управления мотивацией персонала. Инструменты и методы морального стимулирования трудовой деятельности. Тема 4.2. Факторы трудовой мотивации. Мотивация лояльности. Риски высокой лояльности и их преодоление. Вовлеченность в работу и удовлетворенность трудом. Индивидуальная структура мотивации работника. Мотивационный потенциал работника.
5	Факторы трудовой мотивации Тема 5.1 Мотивация лояльности. Риски высокой лояльности и их преодоление. Вовлеченность в работу и удовлетворенность трудом. Тема 5.2. Индивидуальная структура мотивации работника. Мотивационный потенциал работника.
6	Основы оплаты труда, принципы организации оплаты труда в современной компании Тема 6.1. Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике. Тема 6.2. Функции заработной платы и принципы ее организации, структура дохода работника. Системы и формы оплаты труда. Тарифная система и ее элементы.
7	Прогрессивные системы оплаты труда. Тема 7.1. Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании Тема 7.2. Особенности заработной платы руководителей, специалистов и служащих.
8	Управление мотивацией и стимулированием персонала Тема 8. 1. 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. Тема 8.2. Оценка мотивированности и удовлетворенности. Составление эффективных коммуникационных сообщений с целью максимизации мотивации. Обучение на работе и развитие карьеры. Планирование и проведение учебных мероприятий. Применение теорий мотивации при разработке планов преемственности и программ развития карьеры. Мотивация персонала в период перемен.

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 В результате студенты научатся определять условия эффективного мотивационного воздействия на персонал.
2	Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение В результате студенты научатся разрабатывать карты мотиваторов и мотивационных профилей
3	Основные концепции мотивации и практика их использования в управленческой деятельности. В результате студенты научатся применять теории мотивации в управленческой деятельности.
4	Инструменты и методы морального стимулирования трудовой деятельности. В результате студенты научатся применять инструменты и методы морального стимулирования трудовой деятельности.
5	Мотивация лояльности и вовлеченности работников В результате студенты получают знания основных концепций лояльности и вовлеченности и их оценки.
6	Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании В результате студенты получают навыки разработки проектов различных систем премирования и оплаты труда конкретного предприятия, анализ мотивационного значения их элементов
7	КПЭ В результате студенты получают навыки разработки систем стимулирования по показателям и результатам деятельности.
8	Соцпакет В результате студенты получают навыки разработки системы социальных льгот и оценки ее эффективности.
9	Оценка удовлетворенности. В результате студенты получают навыки разработки инструментов оценки удовлетворенности работников компании.
10	Теория поколений. В результате студенты получают навыки разработки инструментов мотивации поколений Y,Z.
11	Применение теорий мотивации при разработке планов преемственности и программ развития карьеры В результате студенты получают навыки применения теорий мотивации в разработке планов развития персонала
12	Цифровые инструменты мотивации В результате студенты получают знания в сфере применения цифровых инструментов мотивации в компании

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям Работа с лекционным материалом Работа с литературой Подготовка к текущему контролю.
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	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/456964 (дата обращения: 29.04.2025).
2	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.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450351 (дата обращения: 29.04.2025).

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

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

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>)

Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.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:

Зачет 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

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян