

**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: 17.04.2026

## 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:**

- особенности применения теорий мотивации при разработке программ развития карьеры и планов преемственности в условиях цифровой трансформации организации

- культурные и межпоколенческие различия в восприятии мотивационных стимулов и их влияние на эффективность систем вознаграждения в мультикультурной среде

### **Уметь:**

- адаптировать инструменты мотивации и стимулирования с учётом культурного разнообразия коллектива и специфики поколений у и z, обеспечивая вовлечённость различных категорий работников

- оценивать эффективность цифровых инструментов мотивации и интегрировать их в корпоративные системы управления персоналом для повышения результативности труда

**Владеть:**

- методиками разработки гибких систем премирования и компенсационных пакетов, увязанных с КПЭ, стратегическими целями компании и индивидуальными мотивационными профилями сотрудников

- технологиями коммуникации изменений в системе мотивации для минимизации сопротивления персонала и обеспечения принятия организационных нововведений в условиях трансформации

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	Теоретико-методологические основы мотивации и стимулирования персонала. Рассматриваемые вопросы: - понятия мотива, мотивации, стимула и стимулирования; - эволюция концепций и основные теории трудовой мотивации; - классификация методов мотивации, внешняя и внутренняя мотивация; - мотивационные механизмы: установки, ценности, нормы, действия.
2	Практические инструменты мотивации и управление вовлеченностью персонала. Рассматриваемые вопросы: - разработка и применение карт мотиваторов и мотивационных профилей; - инструменты и методы морального стимулирования трудовой деятельности; - индивидуальная структура мотивации и мотивационный потенциал работника; - учет культурного и поколенческого разнообразия (теория поколений) при разработке мотивационных решений.
3	Организация оплаты труда как ключевой элемент системы стимулирования. Рассматриваемые вопросы: - сущность и функции заработной платы в рыночной экономике; - принципы организации оплаты труда и структура дохода работника; - тарифная система и ее элементы, современные формы и системы оплаты труда; - прогрессивные системы премирования в зависимости от структуры и ответственности в компании
4	Комплексное управление мотивацией в условиях цифровой трансформации. Рассматриваемые вопросы: - подходы к построению систем стимулирования по показателям и результатам деятельности (КПЭ, КРІ); - структура компенсационного пакета и разработка социального пакета; - оценка мотивированности и удовлетворенности персонала; - цифровые инструменты мотивации и их интеграция в корпоративные системы управления персоналом; - мотивация персонала в период организационных изменений.

##### 4.2. Занятия семинарского типа.

###### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Идентификация целей и структур систем мотивации: применение теоретических концепций в управленческой деятельности В результате студенты научатся определять условия эффективного мотивационного воздействия на персонал и применять основные теории мотивации при решении управленческих задач.
2	Диагностика структуры мотивов и типов трудовой мотивации: разработка карт мотиваторов и мотивационных профилей. В результате студенты осvoят методы диагностики мотивационной сферы работников и научатся формировать индивидуальные мотивационные профили.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	Инструменты морального стимулирования и управления вовлеченностью: мотивация лояльности и преодоление рисков высокой лояльности. В результате студенты получают навыки применения методов нематериального стимулирования и разработки мероприятий по повышению вовлеченности персонала.
4	Учет культурного и поколенческого разнообразия: разработка мотивационных решений для поколений Y и Z. В результате студенты научатся адаптировать инструменты мотивации с учётом культурных особенностей и межпоколенческих различий в коллективе.
5	Разработка систем премирования и оплаты труда: анализ мотивационного значения элементов компенсационного пакета. В результате студенты получают навыки проектирования прогрессивных систем оплаты труда с учётом организационной структуры и зон ответственности.
6	Проектирование систем стимулирования по показателям (КПЭ, КРП): баланс постоянной и переменной частей вознаграждения. В результате студенты освоят методику разработки систем премирования, увязанных с ключевыми показателями эффективности и стратегическими целями организации.
7	7. Оценка мотивированности и удовлетворенности персонала: инструменты диагностики и анализа результатов. В результате студенты научатся разрабатывать и применять инструменты оценки удовлетворённости, интерпретировать результаты и формировать рекомендации по совершенствованию системы мотивации.
8	Цифровые инструменты мотивации и применение теорий мотивации при разработке планов преемственности и карьерного развития. В результате студенты получают навыки интеграции цифровых решений в систему управления мотивацией и применения мотивационных теорий при проектировании программ развития персонала.

#### 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.

#### 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	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

	Юрайт, 2020. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1.	<a href="https://urait.ru/bcode/456964">https://urait.ru/bcode/456964</a> (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: <a href="https://urait.ru/bcode/450351">https://urait.ru/bcode/450351</a> (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.miiit.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, доцент, к.н. кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян