

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
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: 08.06.2026

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-5 - Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области стратегического управления персоналом, анализировать современные HR-тренды и оценивать эффективность применяемых технологий управления человеческими ресурсами для разработки инновационных решений.

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	<p>Теоретико-методологические основы мотивации и стимулирования персонала в транспортных компаниях.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- понятия мотива, мотивации, стимула и стимулирования в системе управления персоналом транспортной компании;- эволюция концепций и основные теории трудовой мотивации применительно к персоналу перевозочных, инфраструктурных, ремонтных и сервисных подразделений;- классификация методов мотивации, внешняя и внутренняя мотивация в условиях сменного режима, территориальной распределенности и высокой регламентированности труда;- мотивационные механизмы: установки, ценности, нормы и действия работников транспортной компании с учетом требований безопасности, надежности и качества транспортного обслуживания.
2	<p>Практические инструменты мотивации и управление вовлеченностью персонала в транспортных компаниях</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- разработка и применение карт мотиваторов и мотивационных профилей для работников различных категорий в транспортной компании (локомотивные бригады, станционный персонал, ремонтные работники, инфраструктурные и управленческие подразделения);- инструменты и методы морального стимулирования трудовой деятельности в условиях транспортного производства, графиков сменности и повышенной ответственности;- индивидуальная структура мотивации и мотивационный потенциал работника транспортной компании;- учет культурного, профессионального и поколенческого разнообразия при разработке мотивационных решений в транспортной организации.
3	<p>Организация оплаты труда как ключевой элемент системы стимулирования в транспортных компаниях.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- сущность и функции заработной платы в системе мотивации персонала транспортной компании;- принципы организации оплаты труда и структура дохода работника в перевозочных, ремонтных, инфраструктурных и сервисных подразделениях;- тарифная система и ее элементы, современные формы и системы оплаты труда в транспортной отрасли;- прогрессивные системы премирования в зависимости от структуры, производственных задач и уровня ответственности работников транспортной компании.
4	<p>Инструменты нематериального стимулирования и управления вовлеченностью, мотивация лояльности в транспортных компаниях.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- ключевые инструменты морального (нематериального) стимулирования, используемые для повышения вовлеченности и лояльности персонала транспортной компании;- оценка вовлеченности и лояльности работников транспортной компании с учетом условий труда, сменных графиков, территориальной удаленности и требований безопасности;- проектирование мероприятий по управлению вовлеченностью персонала в транспортной компании.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
5	<p>Комплексное управление мотивацией в условиях цифровой трансформации транспортных компаний</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подходы к построению систем стимулирования по показателям и результатам деятельности (КПЭ, КРІ) в транспортной компании; - структура компенсационного пакета и разработка социального пакета для различных категорий работников транспортной компании; - оценка мотивированности и удовлетворенности персонала в условиях цифровой трансформации транспортной организации; - цифровые инструменты мотивации и их интеграция в корпоративные системы управления персоналом транспортной компании; - мотивация персонала в период организационных и технологических изменений в транспортной компании.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Идентификация целей и структур систем мотивации: применение теоретических концепций в управленческой деятельности транспортной компании.</p> <p>В результате студенты научатся определять условия эффективного мотивационного воздействия на персонал транспортной компании и применять основные теории мотивации при решении управленческих задач в перевозочных, инфраструктурных и сервисных подразделениях.</p>
2	<p>Диагностика структуры мотивов и типов трудовой мотивации: разработка карт мотиваторов и мотивационных профилей работников транспортной компании.</p> <p>В результате студенты осvoят методы диагностики мотивационной сферы работников транспортной компании и научатся формировать индивидуальные мотивационные профили с учетом категорий персонала и условий труда.</p>
3	<p>Учет культурного и поколенческого разнообразия: разработка мотивационных решений для поколений Y и Z в транспортных компаниях.</p> <p>В результате студенты научатся адаптировать инструменты мотивации с учётом культурных особенностей, межпоколенческих различий и специфики труда в транспортной организации.</p>
4	<p>Разработка систем премирования и оплаты труда: анализ мотивационного значения элементов компенсационного пакета в транспортной компании.</p> <p>В результате студенты получают навыки проектирования прогрессивных систем оплаты труда с учётом организационной структуры, производственных процессов и зон ответственности работников транспортной компании.</p>
5	<p>Проектирование систем стимулирования по показателям (КПЭ, КРІ): баланс постоянной и переменной частей вознаграждения в транспортной компании.</p> <p>В результате студенты осvoят методику разработки систем премирования, увязанных с ключевыми показателями эффективности, требованиями безопасности, качеством транспортного сервиса и стратегическими целями организации.</p>
6	<p>Проектирование систем стимулирования по показателям (КПЭ, КРІ): баланс постоянной и переменной частей вознаграждения.</p> <p>В результате студенты осvoят методику разработки систем премирования, увязанных с ключевыми показателями эффективности и стратегическими целями организации.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
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. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/587562 (дата обращения: 08.06.2026).
2	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583215 (дата обращения: 08.06.2026).

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>

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