

**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  
38.04.02 Менеджмент,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Современные методы мотивации и стимулирования труда**

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Организационный дизайн

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: 03.06.2024

## 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 труда.

Задачами дисциплины (модуля) 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):

**ОПК-3** - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды ;

**ПК-2** - Способен использовать инструменты организационного дизайна: технологии процессного управления, организационного проектирования, методы организации, нормирования труда, оплаты и мотивации труда с применением современных цифровых инструментов;

**УК-1** - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;

**УК-3** - Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

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

### **Знать:**

- находить данные, необходимые для проведения исследований в области мотивации и стимулирования персонала;

- основы теории мотивации и стимулирования труда для решения управленческих задач;
- структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования;
- методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в организации;
- процедуру разработки системы мотивации для организации в целом и ее структурных подразделений.

**Уметь:**

- находить данные, необходимые для проведения исследований в области мотивации и стимулирования труда;
- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;
- проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации;
- разрабатывать и внедрять планы и программы мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

**Владеть:**

- методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации;
- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
- приемами организации командной работы;
- навыками компьютерной обработки экономической и управленческой информации, построения таблиц и графиков.

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 Рассматриваемые вопросы: - понятия мотива и мотивации, стимула и стимулирования; - теории мотивации; - эволюция концепций мотивации; - краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации; - система мотивации: цель, структура, координация мотивов и стимулов; - классификация методов мотивации и стимулирования труда.
2	Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение Рассматриваемые вопросы: - мотивированный сотрудник: главные факторы мотивации; - карта мотиваторов; - мотивационные профили; - механизм управления мотивацией персонала; - инструменты и методы морального стимулирования трудовой деятельности.
3	Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании Рассматриваемые вопросы: - основы оплаты труда, принципы организации оплаты труда в современной компании; - сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- функции заработной платы и принципы ее организации, структура дохода работника.
4	Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании Рассматриваемые вопросы: - системы и формы оплаты труда; - тарифная система и ее элементы; - прогрессивные системы оплаты труда; - особенности заработной платы руководителей, специалистов и служащих.

#### 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 работы на практическом занятии студент учится идентифицировать цели и структуры конкретных систем мотивации, формулировать условия эффективного мотивационного воздействия на персонал.
2	Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение В результате работы на практическом занятии студент изучает мотивацию и мотивационный механизм в организации и учится применять их.
3	Разработка и анализ карт мотиваторов и мотивационных профилей В результате работы на практическом занятии студент учится разрабатывать и анализировать карты мотиваторов и мотивационных профилей.
4	Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании В результате работы на практическом занятии студент изучает системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании.
5	Разработка проектов различных систем премирования и оплаты труда конкретного предприятия, анализ мотивационного значения их элементов В результате работы на практическом занятии студент учится разрабатывать проекты различных систем премирования и оплаты труда конкретного предприятия, анализировать мотивационные значения их элементов.
6	Ключевые показатели эффективности (КПЭ) В результате студенты получают навыки разработки систем стимулирования по показателям и результатам деятельности.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с лекционным материалом.
3	Работа с литературой.
4	Подготовка к текущему контролю.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7.	<a href="https://urait.ru/bcode/511667">https://urait.ru/bcode/511667</a> (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный.
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, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.	<a href="https://urait.ru/bcode/509798">https://urait.ru/bcode/509798</a> (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный.
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8.	<a href="https://urait.ru/bcode/512020">https://urait.ru/bcode/512020</a> (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный.

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

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

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

Федеральная служба государственной статистики (<https://rosstat.gov.ru/>).

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

Яндекс Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Microsoft Office.

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

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