

**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: 05.05.2025

## 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 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, вырабатывать стратегию действий;

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

| №<br>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<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- системы и формы оплаты труда;<br>- тарифная система и ее элементы;<br>- прогрессивные системы оплаты труда;<br>- особенности заработной платы руководителей, специалистов и служащих. |

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Идентификация целей и структур конкретных систем мотивации, формулировка условий эффективного мотивационного воздействия на персонал.<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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)<br>В результате студенты получают навыки разработки систем стимулирования по показателям и результатам деятельности.                                                                                                                                                                                       |

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

| №<br>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).

| №<br>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, 2025. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7.                                | <a href="https://urait.ru/bcode/560770">https://urait.ru/bcode/560770</a><br>(дата обращения: 29.04.2025) — 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, 2025. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.      | <a href="https://urait.ru/bcode/560496">https://urait.ru/bcode/560496</a><br>(дата обращения: 29.04.2025) — Текст : электронный. |
| 3        | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. | <a href="https://urait.ru/bcode/561098">https://urait.ru/bcode/561098</a><br>(дата обращения: 29.04.2025) — 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

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян