

**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  
38.04.01 Экономика,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Современные методы мотивации персонала**

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

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: 13.05.2023

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Дисциплина «Современные методы мотивации персонала» формирует у магистрантов видение целостной системы принципов и методов мотивации персонала, рассматривает технологии разработки систем мотивации труда работников в организации. Изучение дисциплины «Современные методы мотивации персонала» позволяет обучающимся овладеть необходимым объемом знаний и навыков в области мотивации и стимулирования труда работников. Рыночная экономика предполагает необходимость создания адекватного механизма мотивации и стимулирования труда работников, который создает необходимые предпосылки для повышения эффективности производства и повышения реальной заработной платы. Знания и навыки, полученные по дисциплине «Современные методы мотивации персонала» могут быть применены обучающимися в дальнейшем в профессиональной деятельности.

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):

**ОПК-4** - Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;

**ПК-4** - Способен работать с информационно-аналитическими автоматизированными системами организации по вопросам организации и оплаты труда;

**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:

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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            | Сем. №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 156 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.

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | <p>Сущность трудовой мотивации персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:<br/> Сущность и функции мотивации труда.<br/> Система потребностей. Система мотивов.<br/> Мотивационный механизм через потребности.<br/> Система вознаграждений.<br/> Правила поощряющие эффективность мотивационных мероприятий.<br/> Разработка и оптимизация систем мотивации и стимулирования персонала организации.</p>      |
| 2        | <p>Содержательные теории мотивации.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:<br/> Эволюция мотивационных концепций.<br/> Ранние теории мотивации.<br/> Иерархия потребностей.<br/> Двухфакторная теория мотивации.<br/> Теория потребностей высшего порядка.<br/> Диспозиционная концепция В.Ядова.<br/> Циклическая мотивационная концепция.</p>                                                                    |
| 3        | <p>Процессуальные теории мотивации.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:<br/> Теория ожиданий и предпочтений.<br/> Теория справедливости.<br/> Комплексная модель Портера-Лоулера.<br/> Теория X и Y.<br/> Типологическая концепция трудовой мотивации.</p>                                                                                                                                                      |
| 4        | <p>Психологические основы трудовой мотивации.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:<br/> Мотивационные состояния работника.<br/> Социализация личности.<br/> Влияние темперамента и акцентуаций характера на мотивацию труда работников. Ведущие тенденции в деятельности работников.</p>                                                                                                                         |
| 5        | <p>Материальное и нематериальное стимулирование в системе мотивации персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:<br/> Разработка системы вознаграждения сотрудников.<br/> Оплата труда как важный мотивационный фактор.<br/> Мотивирующие формы вознаграждения.<br/> Нематериальное стимулирование и его виды.</p>                                                                                            |
| 6        | <p>Управление трудовой карьерой как фактор мотивации персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:<br/> Выбор типа профессионального предпочтения.<br/> Сущность и виды карьеры.<br/> Модели карьеры.<br/> Механизм планирования карьеры.<br/> Управление трудовой карьерой работника.<br/> Мотивация к карьерному росту.<br/> Способности к лидерству и их оценка.<br/> Личный план карьеры руководителя.</p> |
| 7        | <p>Формирование мотивационного механизма.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:<br/> Сущность и функции мотивационного механизма в организации.</p>                                                                                                                                                                                                                                                               |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | Технология и методика формирования мотивационного механизма.<br>Мотивационный механизм, реализующийся через потребности работников.                                                                                                                                                                                                                               |
| 8     | Управление мотивационным механизмом<br>Рассматриваемые вопросы:<br>Мотивационные ресурсы управления персоналом.<br>Мотивационные факторы, способствующие повышению работоспособности персонала. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на мотивацию работников.<br>Методики определения экономической эффективности от управления мотивационным механизмом. |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Сущность трудовой мотивации персонала.<br>В результате работы на практических занятиях студент изучает мотивацию труда. Построение индивидуальной модели трудовой мотивации. Тесты: «Потребность в успехе», «Мотивация к успеху». Контрольное тестирование. Блиц-опрос.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2     | Содержательные теории мотивации.<br>В результате работы на практических занятиях студент осваивает теоретические основы содержательной мотивации труда с использованием тестов: «Что Вами движет?», «Что люди хотят получить от своей работы?», «Иерархия потребностей», «ЦМК», Разработка анкет для получения данных по содержательным теориям мотивации. Контрольное тестирование.                                                                                                                                                                                    |
| 3     | Процессуальные теории мотивации.<br>В результате работы на практических занятиях студент изучает теоретические основы процессуальной мотивации труда с использованием тестов: «Мотуре», «Стиль руководства», «Цель-средство-результат», «Как относятся к Вам коллеги?», психодиагностическая методика для определения уровня притязаний. Разработка анкет для получения данных по процессуальным теориям мотивации. Контрольное тестирование.                                                                                                                           |
| 4     | Психологические основы трудовой мотивации.<br>В результате работы на практических занятиях студент определяет тип темперамента работника, акцентуаций характера и ведущих тенденций деятельности по тестам Айзенка, Белова, Леонгарда, Собчик. Составление модели мотивационных состояний работника при достижении долгосрочной цели. Задание по эффективной расстановке кадров с учетом психологического типа личности при выполнении конкретных рабочих процессов.<br>Определение особенностей социализации в процессе коллективного труда. Контрольное тестирование. |
| 5     | Материальное и нематериальное стимулирование в системе мотивации персонала<br>В результате работы на практических занятиях студент изучает Вознаграждение в процессе мотивации персонала: Мотивирование с помощью организационной справедливости: упражнение «Типы реакций на несправедливость»; анализ ситуации «Реакция на позитивную и негативную несправедливость»; Видео-кейс «Нематериальная мотивация»;<br>Контрольное тестирование.                                                                                                                             |
| 6     | Управление трудовой карьерой как фактор мотивации персонала.<br>В результате работы на практических занятиях студент Выбирает тип профессионального предпочтения по тестам Голланда и Климова. Прохождение опросника «Мотивация к карьере». Выполнение прожективного теста «Круги и линии». Составление личного плана карьеры руководителя на 5 лет. Контрольное тестирование.                                                                                                                                                                                          |
| 7     | Формирование мотивационного механизма.<br>В результате работы на практических занятиях студент выявляет мотивационные факторы управления                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       | персонала с помощью диагностических методик «Делегирование полномочий», «Привлекательность группы», «Умеете ли Вы отдавать распоряжения». Задание по построению индивидуальной модели мотивационного механизма, на примере личной ситуации, имевшей важное значение для обучающегося. |
| 8     | <b>Управление мотивационным механизмом</b><br>В результате работы на практических занятиях студент решает задачи по определению экономической эффективности от управления мотивационным механизмом организации. Блиц-опрос по теме. Контрольное тестирование по темам 5 и 6.          |

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы             |
|-------|----------------------------------------|
| 1     | Подготовка к практическим занятиям     |
| 2     | Работа с лекционными материалами       |
| 3     | 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     | 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. | URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/512020">https://urait.ru/bcode/512020</a><br>(дата обращения: 12.04.2023)— Текст : электронный |
| 2     | Шапиро, С. А., Основы трудовой мотивации : учебное пособие / С. А. Шапиро. — Москва : КноРус, 2022. — 267 с. — ISBN 978-5-406-08839-5                                                                                                            | URL:<br><a href="https://book.ru/book/941149">https://book.ru/book/941149</a><br>(дата обращения: 12.04.2023). — Текст : электронный.  |
| 3     | Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-                                            | URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/511552">https://urait.ru/bcode/511552</a><br>(дата обращения: 12.04.2023)— Текст :             |

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>

Федеральная служба государственной статистики: <https://www.gks.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:

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, доцент, к.н. кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

С.А. Шапиро

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян