

**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  
38.04.01 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: 08.06.2026

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

Дисциплина формирует у магистрантов видение целостной системы принципов и методов мотивации персонала, рассматривает технологии разработки систем мотивации труда работников в организации. Изучение дисциплины 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 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):

**ПК-2** - Способен проектировать и внедрять современные инструменты нормирования и научной организации труда, комплексные системы оплаты, материального стимулирования и совокупного вознаграждения персонала для управления производительностью труда и повышения мотивации персонала в транспортных компаниях;

**ПК-4** - Способен управлять социально-трудовыми отношениями и коммуникационными процессами в мультикультурной среде, разрешать конфликты и реализовывать проекты изменений в сфере управления трудовыми ресурсами организации с учетом психологических аспектов трудовой деятельности и правовых норм.

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

**Знать:**

- Основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;
- принципы и основы формирования системы мотивации;
- порядок применения дисциплинарных взысканий.

**Уметь:**

- Проводить расчеты в области организации оплаты и стимулирования труда, а также внедрения механизма грейдинга в системе заработной платы;
- применять на практике методы мотивации;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации.

**Владеть:**

- Приемами организации командной работы;
- практическими приёмами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- навыками работы с правовыми системами «Консультант» и «Гарант»;
- 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 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	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 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Сущность трудовой мотивации персонала.            Рассматриваемые вопросы:            Сущность и функции мотивации труда.            Система потребностей. Система мотивов.            Мотивационный механизм через потребности.            Система вознаграждений.            Правила поощряющие эффективность мотивационных мероприятий.            Разработка и оптимизация систем мотивации и стимулирования персонала организации.</p>
2	<p>Содержательные теории мотивации.            Рассматриваемые вопросы:            Эволюция мотивационных концепций.            Ранние теории мотивации.            Иерархия потребностей.            Двухфакторная теория мотивации.            Теория потребностей высшего порядка.            Диспозиционная концепция В.Ядова.            Циклическая мотивационная концепция.</p>
3	<p>Процессуальные теории мотивации.            Рассматриваемые вопросы:            Теория ожиданий и предпочтений.            Теория справедливости.            Комплексная модель Портера-Лоулера.            Теория X и Y.            Типологическая концепция трудовой мотивации.</p>
4	<p>Психологические основы трудовой мотивации.            Рассматриваемые вопросы:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Мотивационные состояния работника. Социализация личности. Влияние темперамента и акцентуаций характера на мотивацию труда работников. Ведущие тенденции в деятельности работников.
5	Материальное и нематериальное стимулирование в системе мотивации персонала. Рассматриваемые вопросы: Разработка системы вознаграждения сотрудников. Оплата труда как важный мотивационный фактор. Мотивирующие формы вознаграждения. Нематериальное стимулирование и его виды.
6	Управление трудовой карьерой как фактор мотивации персонала. Рассматриваемые вопросы: Выбор типа профессионального предпочтения. Сущность и виды карьеры. Модели карьеры. Механизм планирования карьеры. Управление трудовой карьерой работника. Мотивация к карьерному росту. Способности к лидерству и их оценка. Личный план карьеры руководителя.
7	Формирование мотивационного механизма. Рассматриваемые вопросы: Сущность и функции мотивационного механизма в организации. Технология и методика формирования мотивационного механизма. Мотивационный механизм, реализующийся через потребности работников.
8	Управление мотивационным механизмом Рассматриваемые вопросы: Мотивационные ресурсы управления персоналом. Мотивационные факторы, способствующие повышению работоспособности персонала. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на мотивацию работников. 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. 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. 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. В результате работы на практических занятиях студент изучает теоретические основы процессуальной мотивации труда с использованием тестов: «Мотуре», «Стиль руководства», «Цель-

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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	<b>Психологические основы трудовой мотивации.</b> 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. Определение особенностей социализации в процессе коллективного труда. Контрольное тестирование.
5	<b>Материальное и нематериальное стимулирование в системе мотивации персонала</b> 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»; Контрольное тестирование.
6	<b>Управление трудовой карьерой как фактор мотивации персонала.</b> 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	<b>Формирование мотивационного механизма.</b> В результате работы на практических занятиях студент выявляет мотивационные факторы управления персоналом 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> 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: <a href="https://urait.ru/bcode/512020">https://urait.ru/bcode/512020</a> (дата обращения: 24.04.2025)— Текст : электронный
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536681">https://urait.ru/bcode/536681</a> (дата обращения: 24.04.2025)
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 978-5-534-00482-3	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/511552">https://urait.ru/bcode/511552</a> (дата обращения: 24.04.2025)— Текст : электронный

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>

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

Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.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, 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