

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 грейдирования 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	Сущность трудовой мотивации персонала. Рассматриваемые вопросы: Сущность и функции мотивации труда. Система потребностей. Система мотивов. Мотивационный механизм через потребности. Система вознаграждений. Правила повышающие эффективность мотивационных мероприятий. Разработка и оптимизация систем мотивации и стимулирования персонала организации.
2	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.
3	Процессуальные теории мотивации. Рассматриваемые вопросы: Теория ожиданий и предпочтений. Теория справедливости. Комплексная модель Портера-Лоулера. Теория X и Y. Типологическая концепция трудовой мотивации.
4	Психологические основы трудовой мотивации. Рассматриваемые вопросы:

№ 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: «Motype», «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	Психологические основы трудовой мотивации. 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	Материальное и нематериальное стимулирование в системе мотивации персонала 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	Управление трудовой карьерой как фактор мотивации персонала. 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. 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	Управление мотивационным механизмом 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: https://urait.ru/bcode/512020 (дата обращения: 24.04.2025)— Текст : электронный
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, 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: https://urait.ru/bcode/536681 (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: https://urait.ru/bcode/511552 (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.mii.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