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 - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Волковым Р.В.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Теоретические аспекты мотивации и стимулирования персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

Форма обучения: Очная

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: 06.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения 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.

Задачами освоения 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-1 - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом с применением современных информационных технологий;

ПК-2 - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала.

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

Знать:

- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;
- основные методы мотивации персонала

Уметь:

- проводить расчеты в области организации оплаты и стимулирования труда
- применять механизм грейдирования в системе заработной платы.

Владеть:

- навыками постороения системы мотивации труда
- навыками работы с правовыми системами «Консультант» и «Гарант»

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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 №5
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

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 44 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Правила поаышающие 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	Современные российские теории мотивации Рассматриваемые вопросы: - Модели мотивации трудовой деятельности Литвинюка А.А. Шапиро А.С. - Методика определения и построения мотивационного профиля персонала организации. - Мотивационные типы персонала В.И.Герчикова, инструментальные, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпинизированный. - Диагностика мотивационного профиля при помощи методики М.Кубышкиной, В.Герчикова, Б.Басса, С.Соловьева.
5	Психологические основы трудовой мотивации. Рассматриваемые вопросы: Мотивационные состояния работника. Социализация личности. Влияние темперамента и акцентуаций характера на мотивацию труда работников. Ведущие тенденции в деятельности работников.
6	Формирование мотивационного механизма. Рассматриваемые вопросы: Сущность и функции мотивационного механизма в организации. Технология и методика формирования мотивационного механизма. Мотивационный механизм, реализующийся через потребности работников.
7	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.
8	Материальное денежное и неденежное стимулирование персонала Рассматриваемые вопросы: - Сущность стимулирования персонала - Основные направления и структура вознаграждения - Формц материального неденежного стимулирования

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
9	Методы диагностики мотивов профессиональной деятельности Рассматриваемые вопросы: - Диагностика мотивов профессиональной деятельности. - Определение индивидуальных мотиваторов в ходе интервью и управленческого общения. - Методика Замфир.
10	Мотивация и корпоративная культура Рассматриваемые вопросы: - Мотивация и корпоративная культура - Типы корпоративной культуры - Внедрение изменений - Мотивационное управленческое общение
11	Управление мотивацией и стимулированием персонала Рассматриваемые вопросы: - Управление мотивацией, ее формы и методы - Мотивационные ресурсы в управлении
12	Сущность и специфика формирования системы мотивации трудовой Рассматриваемые вопросы: - Особенности формирования и функционирования системы мотивации трудовой деятельности в государственных и частных компаниях. - Планирование и контроллинг мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности - Разработка и расчет социально-экономической эффективности предложенных мероприятий

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. На практических занятиях студент изучает теоретические основы процессуальной мотивации труда с использованием тестов: «Motype», «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. В результате работы на практических занятиях студент опреляет 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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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 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	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.
9	Методы диагностики мотивов профессиональной деятельности Задание. На примере организации оцените удовлетворенность трудом сотрудников В результате практического занятия студент научиится выполнять диагностику потребностей персонала
10	Мотивация и корпоративная культура Кейс. Организационная культура компании ОАО "РЖД" В результате практического занятия студент научиться диагностировать тип организацонной культуры предприятия
11	Управление мотивацией и стимулированием персонала Групповая дискуссия на тему: «Материальное и нематериальное стимулирование трудовой деятельности персонала, определение факторов трудовой мотивации» В результате практиеского заятия происходит формирование навыков анализа эффективности существующей в организации системы мотивации персонала.
12	Сущность и специфика формирования системы мотивации трудовой Задание. Проведите оценку эффективности системы мотивации на примере конкретной компании. В результате практического занятия студент научится формировать перечень показателей эффективности системы мотивации и разрабатывать мероприятия по ее совершенствованию

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	Подготовка к текущему контролю.

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.	https://urait.ru/bcode/512020 (дата обращения: 02.06.2024)— Текст : электронный
2	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	https://urait.ru/bcode/511552 (дата обращения: 02.06.2024)— 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/).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

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.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения 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 для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» О.В. Иванова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян