

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)

Управление совокупным вознаграждением 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: 20.05.2022

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 организации системы совокупного вознаграждения в организации.

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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников 1.1 Эволюция концепций мотивации; 1.2 Теории мотивации; 1.3 Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации; 1.4 Вознаграждение в процессе мотивации персонала; 1.5 Деньги как главный мотивационный фактор; 1.6 Мотивирующие формы вознаграждения.
2	Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения 2.1 Групповая мотивация;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	2.2 Особенности мотивации и стимулирования для разных категорий работников; 2.3 Построение мотивационного профиля работника; 2.4 Разработка и оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала организации.
3	Совокупное вознаграждение 3.1 Заработная плата и ее основные характеристики 3.2 Совершенствование форм оплаты труда в современных условиях 3.4 Государственное регулирование оплаты труда 3.5 Социальная политика организации 3.6 Понятие совокупного вознаграждения 3.7 Стратегии совокупного вознаграждения 3.8 Тренды совокупного вознаграждения 3.9 Разработка стратегии совокупного вознаграждения
4	Правила разработки социального пакета 4.1 Системы вознаграждения сотрудников; 4.2 Разработка базового социального пакета; 4.3 Софинансируемый социальный пакет.
5	Стимулирующие выплаты 5.1 Бонусный пакет; 5.2 Стратегические задачи организации и система вознаграждения; 5.3 Ключевые показатели эффективности (KPI); 5.4 Система материальной и нематериальной мотивации.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников Рассматриваемые вопросы: - сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. В результате выполнения практического задания студент учится определять аспекты мотивации работников в организации. - теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда В результате выполнения практического задания студент учится определять аспекты стимулирования работников в организации. Рассматриваемые вопросы: - экономические аспекты трудовой мотивации В результате выполнения практического задания студент учится определять экономические показатели влияющие на мотивацию и стимулирование работников в организации. - формирование эффективного мотивационного механизма в организации В результате выполнения практического задания студент учится формировать систему мотивации в организации.
2	Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения. Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>- психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится определять психологические аспекты мотивации и стимулирования работников в организации.</p> <p>- мотивирование с помощью организационной справедливости</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится мотивации мотивировать работников в организации с помощью организационной справедливости.</p>
3	<p>Совокупное вознаграждение</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>- тренды совокупного вознаграждения</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится определять тренды совокупного вознаграждения и способы их внедрения в существующую систему мотивации и стимулирования работников в организации.</p> <p>- разработка стратегии совокупного вознаграждения</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать эффективную стратегию совокупного вознаграждения для организации.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	<p>Подготовка к практическим занятиям</p> <p>Работа с лекционным материалом</p> <p>Работа с литературой</p> <p>Подготовка к промежуточной аттестации.</p> <p>Подготовка к текущему контролю.</p>
2	Подготовка к промежуточной аттестации.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Совокупное вознаграждение как условие обеспечения эффективности труда персонала
2. Способы повышения производительности труда в организации за счет оплаты труда сотрудников
4. Исследование заработной платы как элемента совокупного вознаграждения
5. Исследование материальных мотивационно-стимулирующих аспектов персонала в организации
6. Исследование норм труда и их место в мотивации персонала организации
7. Исследование факторов вознаграждения, влияющих на текучесть кадров
8. Социальный пакет как элемент совокупного вознаграждения персонала

9. Исследование заработной платы как элемент совокупного вознаграждения персонала

10. Мотивационно-стимулирующие составляющие обеспечения эффективности деятельности работников

12. Формирование системы совокупного вознаграждения персонала в условиях цифровой трансформации организаций

13. Эффективность моделей совокупного вознаграждения персонала

14. Заработная плата как элемент совокупного вознаграждения

15. Исследование мотивации работников в компаниях использующих совокупное вознаграждение персонала

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Пряжников Н.С. Учебник Юрайт , 2020	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450790
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Лобанова Т.Н. Учебник Юрайт , 2020	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450351

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://www.gks.ru>

Официальный сайт Международного валютного фонда:
<https://www.imf.org/>

Официальный сайт Банка России: <https://www.cbr.ru/>

Финансовый портал «Финам.ру»: <https://www.finam.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»

Соловьева Елена
Валентиновна

Лист согласования

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян