

**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  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление совокупным вознаграждением персонала**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 01.06.2023

### 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-1** - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

**ОПК-3** - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

**ПК-1** - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;

**ПК-2** - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

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 4 з.е. (144 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. №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 112 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 Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эволюция концепций мотивации;</li> <li>- Теории мотивации;</li> <li>- Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации</li> </ul>
2	<p>Вознаграждение в процессе мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Деньги как главный мотивационный фактор;</li> <li>- Мотивирующие формы вознаграждения.</li> </ul>
3	<p>Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Групповая мотивация;</li> <li>- Особенности мотивации и стимулирования для разных категорий работников</li> </ul>
4	<p>Построение мотивационного профиля работника</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Разработка и применение мотивационных профилей работников в организации</p>
5	<p>Государственное регулирование оплаты труда</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заработная плата и ее основные характеристики</li> <li>- совершенствование форм оплаты труда в современных условиях</li> </ul>
6	<p>Совокупное вознаграждение</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- социальная политика организации</li> <li>- понятие совокупного вознаграждения</li> <li>- стратегии совокупного вознаграждения</li> </ul>
7	<p>Правила разработки социального пакета</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Системы вознаграждения сотрудников;</li> <li>- Разработка базового социального пакета;</li> <li>- Софинансируемый социальный пакет.</li> <li>- Бонусный пакет</li> </ul>
8	<p>Стимулирующие выплаты</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ключевые показатели эффективности (KPI);</li> <li>- Система материальной и нематериальной мотивации.</li> </ul>
9	<p>Стратегические задачи организации и система вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- тренды совокупного вознаграждения</li> <li>- разработка стратегии совокупного вознаграждения</li> </ul>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников В результате выполнения практического задания студент учится определять аспекты мотивации работников в организации.
2	Экономические аспекты трудовой мотивации В результате выполнения практического задания студент учится формировать систему мотивации в организации.
3	Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения. В результате выполнения практического задания студент учится определять психологические аспекты мотивации и стимулирования работников в организации.
4	Стимулирующие выплаты. В результате выполнения практического задания студент учится применять инструменты стимулирования работников в организации.
5	Ключевые показатели эффективности (KPI) В результате выполнения практического задания студент учится строить систему совокупного вознаграждения с учетом стратегии компании
6	Правила разработки социального пакета В результате выполнения практического задания студент учится строить социальный пакет как часть системы совокупного вознаграждения
7	Совокупное вознаграждение В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать эффективную стратегию совокупного вознаграждения для организации.
8	Тренды совокупного вознаграждения в транспортной компании В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать эффективную стратегию совокупного вознаграждения для транспортной компании

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям Работа с лекционным материалом Работа с литературой Подготовка к промежуточной аттестации. Подготовка к текущему контролю.
2	Выполнение курсовой работы.
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

#### 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	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/511667">https://urait.ru/bcode/511667</a> (дата обращения: 23.04.2023).
2	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н.	Текст : электронный // Образовательная

	Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9.	платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/450351">https://urait.ru/bcode/450351</a> (дата обращения: 23.04.2023).
--	---	--

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:

Курсовая работа во 2 семестре.

Экзамен во 2 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  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян