

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: 03.06.2024

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:

Знать:

понятия совокупное вознаграждение и его элементы, необходимые в профессиональной деятельности; передовые методы организации совокупного вознаграждения; направления совершенствования системы совокупного вознаграждения персонала на предприятиях

Уметь:

собирать и анализировать информацию, необходимую для проведения исследований в области формирования системы совокупного вознаграждения

Владеть:

навыками разработки мероприятий и инструментов по совершенствованию систем оплаты труда, мотивации и стимулирования персонала в организации и других элементов совокупного вознаграждения, а также повышению эффективности и производительности труда.

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 №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 148 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>Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эволюция концепций мотивации; - Теории мотивации; - Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации
2	<p>Вознаграждение в процессе мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Деньги как главный мотивационный фактор; - Мотивирующие формы вознаграждения.
3	<p>Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Групповая мотивация; - Особенности мотивации и стимулирования для разных категорий работников
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"> - заработная плата и ее основные характеристики - совершенствование форм оплаты труда в современных условиях
6	<p>Совокупное вознаграждение</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальная политика организации - понятие совокупного вознаграждения - стратегии совокупного вознаграждения
7	<p>Правила разработки социального пакета</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Системы вознаграждения сотрудников; - Разработка базового социального пакета; - Софинансируемый социальный пакет. - Бонусный пакет

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
8	<p>Стимулирующие выплаты</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ключевые показатели эффективности (KPI); - Система материальной и нематериальной мотивации.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

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

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям Работа с лекционным материалом Работа с литературой
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: https://urait.ru/bcode/511667 (дата обращения: 31.05.2024).
2	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450351 (дата обращения: 31.05.2024).

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>

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>)

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