

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: 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-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:

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;

- выделять виды премирования, определять условия их применения;
- анализировать и сравнивать практики использования социального пакета в российских и зарубежных компаниях.

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;
- владеть основными методами разработки базовой части заработной платы и методикой грейдинга;
- владеть знаниями об основных формах оплаты труда; определять условия их применения.

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	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- Эволюция концепций мотивации;- Теории мотивации;- Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации;- Вознаграждение в процессе мотивации персонала;- Деньги как главный мотивационный фактор;- Мотивирующие формы вознаграждения.
2	Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- Групповая мотивация;- Особенности мотивации и стимулирования для разных категорий работников;- Построение мотивационного профиля работника;- Разработка и оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала организации.
3	Совокупное вознаграждение Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- Заработная плата и ее основные характеристики- Совершенствование форм оплаты труда в современных условиях- Государственное регулирование оплаты труда- Социальная политика организации- Понятие совокупного вознаграждения- Стратегии совокупного вознаграждения- Тренды совокупного вознаграждения- Разработка стратегии совокупного вознаграждения.
4	Правила разработки социального пакета Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- Системы вознаграждения сотрудников;- Разработка базового социального пакета;- Софинансируемый социальный пакет.
5	Стимулирующие выплаты Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none">- Бонусный пакет;- Стратегические задачи организации и система вознаграждения;- Ключевые показатели эффективности (KPI);- 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 Задание «Сущность мотивации» В результате выполнения практического задания студент учится определять аспекты мотивации работников в организации.
2	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников Задание «Аспекты мотивации» В результате выполнения практического задания студент учится определять аспекты стимулирования работников в организации.
3	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников Задание «Экономика в мотивации» В результате выполнения практического задания студент учится определять экономические показатели влияющие на мотивацию и стимулирование работников в организации.
4	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников Задание «Механизм мотивации» В результате выполнения практического задания студент учится формировать систему мотивации в организации.
5	Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения Задание «Психология мотивации» В результате выполнения практического задания студент учится определять психологические аспекты мотивации и стимулирования работников в организации.
6	Человекоцентричный подход к разработке совокупного вознаграждения Задание «Организационная справедливость» В результате выполнения практического задания студент учится мотивации мотивировать работников в организации с помощью организационной справедливости.
7	Совокупное вознаграждение Задание «Тренды» В результате выполнения практического задания студент учится определять тренды совокупного вознаграждения и способы их внедрения в существующую систему мотивации и стимулирования работников в организации.
8	Совокупное вознаграждение Задание «Стратегия совокупного вознаграждения» В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать эффективную стратегию совокупного вознаграждения для организации.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с лекционным материалом
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Работа с литературой
4	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 : 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.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512020 (дата обращения: 31.05.2024) - Текст : электронный
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511644 (дата обращения:

	— 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9.	31.05.2024) - Текст : электронный
3	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511009 (дата обращения: 31.05.2024) - Текст : электронный
4	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509798 (дата обращения: 31.05.2024) - 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.miit.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).

Операционная система Microsoft Windows.

Microsoft Office - офисный пакет приложений.

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:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

К.В. Фионова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян