

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
специализированного высшего образования  
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: 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: 08.06.2026

## 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):

**ПК-2** - Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях.

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;
- нормативно-правовые основы регулирования оплаты труда и социального обеспечения в российской федерации, включая особенности отраслевого регулирования на транспорте;
- современные тренды и лучшие международные практики в области управления совокупным вознаграждением, включая цифровые инструменты оценки и мотивации персонала.

**Уметь:**

- собирать информацию, необходимую для проведения исследований в области формирования системы совокупного вознаграждения;
- анализировать информацию, необходимую для проведения исследований в области формирования системы совокупного вознаграждения;
- проводить диагностику существующей системы вознаграждения и выявлять зоны развития с учетом стратегических целей организации и потребностей различных категорий работников;
- разрабатывать и обосновывать предложения по оптимизации структуры совокупного вознаграждения, включая социальный пакет и бонусные программы.

**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;
- методиками оценки экономической и социальной эффективности внедренных программ совокупного вознаграждения, включая расчет возврата на инвестиции и анализ влияния на ключевые HR-метрики (текучесть, вовлеченность, производительность);
- инструментами коммуникации изменений в системе вознаграждения с различными стейкхолдерами для обеспечения вовлеченности персонала и принятия организационных нововведений.

**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	Семестр №3
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	<p><b>Понятие системы совокупного вознаграждения</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Определение и цели совокупного вознаграждения</li> <li>- Ключевые элементы Total Rewards</li> <li>- Теории мотивации</li> </ul>
2	<p><b>Оплата труда и материальная мотивация</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура заработной платы и элементы материальной мотивации</li> <li>- Формы и системы оплаты труда</li> <li>- Принципы построения справедливой системы оплаты</li> <li>- Анализ рынка труда и его роль в разработке системы вознаграждения</li> <li>- Грейдинг: этапы внедрения, тарифные сетки и вилки окладов</li> </ul>
3	<p><b>Виды премирования: краткосрочные и долгосрочные программы</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Краткосрочное премирование: характеристика, цели и примеры выплат</li> <li>- Долгосрочное премирование: определение, сроки и инструменты (опционы, акции)</li> <li>- Сравнение краткосрочного и долгосрочного премирования</li> <li>- Оптимальное соотношение видов премирования для разных категорий сотрудников</li> </ul>
4	<p><b>KPI в системе премирования: разработка и эффективность</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Виды ключевых показателей эффективности (индивидуальные, командные, корпоративные)</li> <li>- Уровни достижения KPI и их связь с размером премии</li> <li>- Разработка KPI: подходы от стратегии и от процесса</li> <li>- Типичные проблемы в системе KPI и способы их решения</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
5	<p>Управление благополучием персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Компенсации и льготы: определения и классификация</li> <li>- Социальный пакет и модель кафетерия льгот</li> <li>- Программы well-being и их составляющие</li> <li>- Этапы внедрения программ благополучия</li> <li>- Метрики оценки эффективности (eNPS, абсентеизм)</li> </ul>
6	<p>Социальный пакет как элемент совокупного вознаграждения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие и виды социального пакета</li> <li>- Обязательные и добровольные льготы и компенсации</li> <li>- Модель кафетерия льгот и персонализация социального пакета</li> <li>- Этапы разработки и внедрения социального пакета</li> <li>- Оценка эффективности и ROI социального пакета</li> </ul>
7	<p>Нематериальная мотивация</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие и необходимость нематериальной мотивации</li> <li>- Инструменты: признание, профессиональный рост, комфортные условия</li> <li>- Роль корпоративной культуры и геймификации</li> <li>- Этапы и принципы внедрения системы</li> </ul>

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Понятие системы совокупного вознаграждения</p> <p>Кейс «Диагностика системы совокупного вознаграждения в компании»</p> <p>В результате студент учится анализировать систему совокупного вознаграждения, соотносить инструменты мотивации с теоретическими моделями и выявлять зоны развития.</p>
2	<p>Оплата труда и материальная мотивация</p> <p>Кейс «Разработка грейдовой системы для подразделения». На основе данных о рынке труда и штатном расписании разработать грейды, тарифные разряды и вилки окладов для 5 должностей. Обосновать выбор форм и систем оплаты труда.</p> <p>В результате студент приобретает навык построения грейдовой системы, расчета вилок окладов и применения принципов справедливой оплаты труда.</p>
3	<p>Виды премирования: краткосрочные и долгосрочные программы</p> <p>Задание. Определить оптимальное соотношение краткосрочного и долгосрочного премирования для линейных сотрудников, менеджеров среднего звена и топ-менеджеров.</p> <p>В результате студент учится дифференцировать подходы к премированию и обосновывать выбор инструментов в зависимости от категории персонала.</p>
4	<p>KPI в системе премирования: разработка и эффективность</p> <p>Задание. Сформировать сбалансированный набор из 3–5 KPI (индивидуальные, командные, корпоративные). Установить пороговый, целевой и прорывной уровни. Рассчитать премию при разных результатах. Выявить возможные проблемы (дисбаланс качества и количества, формализм) и предложить решения.</p> <p>В результате студент приобретает навык разработки KPI, привязки их к премии и диагностики типичных ошибок.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
5	<p>Управление благополучием персонала</p> <p>Кейс «Внедрение программы well-being в компании численностью 100 человек»</p> <p>В результате студент учится проектировать программу благополучия, планировать бюджет и оценивать её эффективность с помощью количественных и качественных показателей.</p>
6	<p>Социальный пакет как элемент совокупного вознаграждения</p> <p>Кейс «Внедрение модели кафетерия льгот». Для компании с тремя сегментами персонала (молодые специалисты, сотрудники с детьми, предпенсионный возраст) разработать гибкий социальный пакет. Сформировать меню льгот с баллами/бюджетом на сотрудника. Рассчитать ROI социального пакета.</p> <p>В результате студент приобретает навык персонализации социального пакета, бюджетирования льгот и оценки их экономической эффективности.</p>
7	<p>Нематериальная мотивация</p> <p>Кейс «Программа нематериальной мотивации для удалённой IT-команды». Разработать систему признания и поощрения без денежных выплат (публичная похвала, наставничество, карьерные треки, геймификация). Внедрить еженедельные и ежемесячные ритуалы. Создать план сбора обратной связи.</p> <p>В результате студент учится применять инструменты нематериальной мотивации, адаптировать их под удалённый формат и оценивать вовлечённость персонала.</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>
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, 2026. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/583603">https://urait.ru/bcode/583603</a> (дата обращения: 10.06.2026).
2	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, 2026. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/583215">https://urait.ru/bcode/583215</a> (дата обращения: 10.06.2026).

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miiit.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 в 3 семестре.

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, доцент, к.н. кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян