

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 - программа магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление совокупным вознаграждением персонала

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Организационный дизайн

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-3 - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды ;

ПК-2 - Способен использовать инструменты организационного дизайна: технологии процессного управления, организационного проектирования, методы организации, нормирования труда, оплаты и мотивации труда с применением современных цифровых инструментов;

ПК-3 - Способен разрабатывать программы организационных изменений с учетом корпоративной культуры и организационных рисков;

УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

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;

- основы теории мотивации и стимулирования труда для решения управленческих задач;
- направления совершенствования системы совокупного вознаграждения персонала на предприятиях.

Уметь:

- находить данные, необходимые для проведения исследований в области мотивации и стимулирования труда;
- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;
- проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации;
- собирать и анализировать информацию, необходимую для проведения исследований в области формирования системы совокупного вознаграждения.

Владеть:

- методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации;
- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
- приемами организации командной работы;
- 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 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):	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 120 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	Системы мотивации: теоретические аспекты Рассматриваемые вопросы: - эволюция концепций мотивации; - теории мотивации; - краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации.
2	Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение Рассматриваемые вопросы: - мотивированный сотрудник: главные факторы мотивации; - карта мотиваторов; - мотивационные профили; - механизм управления мотивацией персонала; - инструменты морального стимулирования трудовой деятельности.
3	Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании Рассматриваемые вопросы: - основы оплаты труда, принципы организации оплаты труда в современной компании; - сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике; - функции заработной платы и принципы ее организации, структура дохода работника; - системы и формы оплаты труда; - тарифная система и ее элементы; - прогрессивные системы оплаты труда; - особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих; - управление совокупным вознаграждением персонала в ОАО «РЖД».

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
4	Государственное регулирование оплаты труда Рассматриваемые вопросы: заработная плата и ее основные характеристики - совершенствование форм оплаты труда в современных условиях.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Идентификация целей и структур конкретных систем мотивации, формулировка условий эффективного мотивационного воздействия на персонал В результате работы на практическом занятии студент учится идентифицировать цели и структуры конкретных систем мотивации, формулировать условия эффективного мотивационного воздействия на персонал.
2	Роль мотивационных факторов в системе совокупного вознаграждения сотрудников 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, а также учится мотивировать работников в организации с помощью организационной справедливости.
4	Мотивация и мотивационный механизм в организации: практическое применение В результате работы на практическом занятии студент изучает мотивацию и мотивационный механизм в организации и учится применять их.
5	Разработка и анализ карт мотиваторов и мотивационных профилей В результате работы на практическом занятии студент учится разрабатывать и анализировать карты мотиваторов и мотивационных профилей.
6	Системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании В результате работы на практическом занятии студент изучает системы премирования и оплаты труда в зависимости от структур и ответственности в компании.
7	Правила разработки социального пакета В результате выполнения практического задания студент учится строить социальный пакет как часть системы совокупного вознаграждения.
8	Совокупное вознаграждение. Тренды совокупного вознаграждения в транспортной компании В результате выполнения практического задания студент учится разрабатывать эффективную стратегию совокупного вознаграждения для организации/транспортной компании.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
2	Работа с лекционным материалом.
3	Изучение дополнительной литературы.
4	Подготовка к текущему контролю.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.

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.	https://urait.ru/bcode/511667 (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный.
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, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.	https://urait.ru/bcode/509798 (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный.
3	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.	https://urait.ru/bcode/512020 (дата обращения: 01.05.2023) — Текст : электронный.

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.mii.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.mii.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).

Яндекс Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Microsoft Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

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»

Е.В. Соловьева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян