

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: 05.05.2025

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	Понятие системы совокупного вознаграждения Рассматриваемые вопросы: - цель, задачи, пользователи системы; - понятие вознаграждения; - базовые потребности персонала; - механизм мотивации; - современные подходы к мотивации персонала; - этапы построения системы совокупного вознаграждения.
2	Оплата труда и материальная мотивация Рассматриваемые вопросы: - оплата труда, формы, структуры; - анализ рынка труда; - анализ должностей компании; - грейдинг.
3	Система премирования в организации Рассматриваемые вопросы: - краткосрочное и долгосрочное премирование; - привязка премии к КПЭ; - уровни достижения показателя, связь показателей, рекомендуемый процент премии.
4	Управление благополучием персонала Рассматриваемые вопросы: - классификация льгот и компенсаций; - организационно-правовое регулирование компенсаций и льгот; - компоненты социального пакета;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- эффективность социального пакета; - компоненты well-being программы; - примеры well-being проектов.
5	Нематериальная мотивация Рассматриваемые вопросы: - признание и похвала; - возможности профессионального и личного роста; - участие в принятии решений; - корпоративная культура; - делегирование полномочий; - независимость; - обратная связь и поддержка.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Анализ элементов системы совокупного вознаграждения Практический кейс – на основе предложенных данных составить таблицу с перечнем элементов системы совокупного вознаграждения. В результате работы на практическом занятии студент учится составить таблицу с перечнем элементов системы совокупного вознаграждения по структуре: наименование элемента, тип (материальный/нематериальный), цель, эффективность (субъективная оценка или опрос), рекомендации по улучшению.
2	Анализ структуры оплаты труда и системы премирования На базе своей организации составить перечень систем оплаты труда для различных категорий сотрудников, наличие краткосрочных и долгосрочных премий и оценить их влияние на мотивацию персонала. В результате выполнения практического задания студент учится анализировать структуру оплаты труда и систему премирования организации.
3	Оценка эффективности системы премирования Проанализировать основные показатели эффективности (КПЭ), применяемые в вашей организации, по структуре: наименование показателя, уровень достижения, связь с другими показателями, процент премии за выполнение; описать выявленные недостатки и сформулировать рекомендации по улучшению. В результате выполнения практического задания студент учится анализировать основные показатели эффективности (КПЭ), применяемые в организации, а также описывать выявленные недостатки и формулировать рекомендации по улучшению.
4	Анализ социального пакета и программы well-being практический кейс - оценить эффективность социального пакета и программы well-being на основе имеющихся данных. Сформулировать рекомендации по улучшению существующих компонентов пакета и программы well-being, опираясь на полученные результаты. В результате работы на практическом занятии студент учится оценивать эффективность социального пакета и программы well-being на основе имеющихся данных, формулировать

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	рекомендации по улучшению существующих компонентов пакета и программы well-being, опираясь на полученные результаты.
5	Оценка системы нематериальной мотивации Подготовить сравнительный анализ видов нематериальной мотивации, применяемых в организации, проанализировать удовлетворенность сотрудников этими мерами (на основе опроса или экспертной оценки), предложить рекомендации по их улучшению). В результате работы на практическом занятии студент учится осуществлять сравнительный анализ видов нематериальной мотивации, проводить анализ удовлетворенности сотрудников этими мерами (на основе опроса или экспертной оценки), разрабатывать рекомендации по их улучшению.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
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, 2025. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7.	https://urait.ru/bcode/511667 (дата обращения: 01.05.2023) https://urait.ru/bcode/560770 (дата обращения: 21.05.2025)
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, 2025. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9.	https://urait.ru/bcode/560496 (дата обращения: 21.05.2025) — Текст : электронный.
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с.	https://urait.ru/bcode/561098 (дата обращения: 21.05.2025) — Текст : электронный.

	— (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0.	
--	---	--

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

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян