

**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  
38.04.02 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: 11.06.2026

## 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 использовать инструменты организационного дизайна: инструменты процессного управления, организационного проектирования, организации, нормирования, оплаты и мотивации труда при реализации организационных изменений в транспортной отрасли;

**ПК-3** - Способен разрабатывать и реализовывать проекты организационных изменений на основе современных коммуникативных технологий с учетом корпоративной культуры, организационных рисков, трендов организационного развития.

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.

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | <b>Понятие системы совокупного вознаграждения</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- цель, задачи, пользователи системы;</li><li>- понятие вознаграждения;</li><li>- базовые потребности персонала;</li><li>- механизм мотивации;</li><li>- современные подходы к мотивации персонала;</li><li>- этапы построения системы совокупного вознаграждения.</li></ul>       |
| 2        | <b>Оплата труда и материальная мотивация</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- оплата труда, формы, структуры;</li><li>- анализ рынка труда;</li><li>- анализ должностей компании;</li><li>- грейдинг.</li></ul>                                                                                                                                                     |
| 3        | <b>Система премирования в организации</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- краткосрочное и долгосрочное премирование;</li><li>- привязка премии к КПЭ;</li><li>- уровни достижения показателя, связь показателей, рекомендуемый процент премии.</li></ul>                                                                                                           |
| 4        | <b>Управление благополучием персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- классификация льгот и компенсаций;</li><li>- организационно-правовое регулирование компенсаций и льгот;</li><li>- компоненты социального пакета;</li><li>- эффективность социального пакета;</li><li>- компоненты well-being программы;</li><li>- примеры well-being проектов.</li></ul> |
| 5        | <b>Нематериальная мотивация</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- признание и похвала;</li><li>- возможности профессионального и личного роста;</li></ul>                                                                                                                                                                                                            |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание                                                                                                                                                                         |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в принятии решений;</li> <li>- корпоративная культура;</li> <li>- делегирование полномочий;</li> <li>- независимость;</li> <li>- обратная связь и поддержка.</li> </ul> |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | <p><b>Анализ элементов системы совокупного вознаграждения</b></p> <p>Практический кейс – на основе предложенных данных составить таблицу с перечнем элементов системы совокупного вознаграждения.</p> <p>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.</p>                                                                                                                    |
| 2        | <p><b>Анализ структуры оплаты труда и системы премирования</b></p> <p>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.</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится анализировать структуру оплаты труда и систему премирования организации.</p>                                                                                                                                                                                                        |
| 3        | <p><b>Оценка эффективности системы премирования</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>                          |
| 4        | <p><b>Анализ социального пакета и программы well-being</b></p> <p>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.</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент учится оценивать эффективность социального пакета и программы well-being на основе имеющихся данных, формулировать рекомендации по улучшению существующих компонентов пакета и программы well-being, опираясь на полученные результаты.</p> |
| 5        | <p><b>Оценка системы нематериальной мотивации</b></p> <p>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).</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент учится осуществлять сравнительный анализ</p>                                                                                                                                                                                                                 |

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание                                                                                                                                  |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          | 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.

| №<br>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).

| №<br>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.                                | <a href="https://urait.ru/bcode/511667">https://urait.ru/bcode/511667</a> (дата обращения: 01.05.2023)<br><a href="https://urait.ru/bcode/560770">https://urait.ru/bcode/560770</a> (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.      | <a href="https://urait.ru/bcode/560496">https://urait.ru/bcode/560496</a> (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. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. | <a href="https://urait.ru/bcode/561098">https://urait.ru/bcode/561098</a> (дата обращения: 21.05.2025) — 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.miit.ru/>).  
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).

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