

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: Очная

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 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 №2
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 148 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: - Определение и цели совокупного вознаграждения - Ключевые элементы Total Rewards - Теории мотивации
2	Оплата труда и материальная мотивация Рассматриваемые вопросы: - Структура заработной платы и элементы материальной мотивации - Формы и системы оплаты труда - Принципы построения справедливой системы оплаты - Анализ рынка труда и его роль в разработке системы вознаграждения - Грейдинг: этапы внедрения, тарифные сетки и вилки окладов
3	Виды премирования: краткосрочные и долгосрочные программы Рассматриваемые вопросы: - Краткосрочное премирование: характеристика, цели и примеры выплат - Долгосрочное премирование: определение, сроки и инструменты (опционы, акции) - Сравнение краткосрочного и долгосрочного премирования - Оптимальное соотношение видов премирования для разных категорий сотрудников
4	КРІ в системе премирования: разработка и эффективность Рассматриваемые вопросы: - Виды ключевых показателей эффективности (индивидуальные, командные, корпоративные) - Уровни достижения КРІ и их связь с размером премии - Разработка КРІ: подходы от стратегии и от процесса - Типичные проблемы в системе КРІ и способы их решения

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
5	Управление благополучием персонала Рассматриваемые вопросы: - Компенсации и льготы: определения и классификация - Социальный пакет и модель кафетерия льгот - Программы well-being и их составляющие - Этапы внедрения программ благополучия - Метрики оценки эффективности (eNPS, абсентеизм)
6	Социальный пакет как элемент совокупного вознаграждения Рассматриваемые вопросы: - Понятие и виды социального пакета - Обязательные и добровольные льготы и компенсации - Модель кафетерия льгот и персонализация социального пакета - Этапы разработки и внедрения социального пакета - Оценка эффективности и ROI социального пакета
7	Нематериальная мотивация Рассматриваемые вопросы: - Понятие и необходимость нематериальной мотивации - Инструменты: признание, профессиональный рост, комфортные условия - Роль корпоративной культуры и геймификации - Этапы и принципы внедрения системы

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие системы совокупного вознаграждения Кейс «Диагностика системы совокупного вознаграждения в компании» В результате студент учится анализировать систему совокупного вознаграждения, соотносить инструменты мотивации с теоретическими моделями и выявлять зоны развития.
2	Оплата труда и материальная мотивация 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. В результате студент приобретает навык построения грейдовой системы, расчета вилок окладов и применения принципов справедливой оплаты труда.
3	Виды премирования: краткосрочные и долгосрочные программы Задание. Определить оптимальное соотношение краткосрочного и долгосрочного премирования для линейных сотрудников, менеджеров среднего звена и топ-менеджеров. В результате студент учится дифференцировать подходы к премированию и обосновывать выбор инструментов в зависимости от категории персонала.
4	KPI в системе премирования: разработка и эффективность 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. В результате студент приобретает навык разработки KPI, привязки их к премии и диагностики типичных ошибок.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
5	Управление благополучием персонала Кейс «Внедрение программы well-being в компании численностью 100 человек» В результате студент учится проектировать программу благополучия, планировать бюджет и оценивать её эффективность с помощью количественных и качественных показателей.
6	Социальный пакет как элемент совокупного вознаграждения 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. В результате студент приобретает навык персонализации социального пакета, бюджетирования льгот и оценки их экономической эффективности.
7	Нематериальная мотивация 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. В результате студент учится применять инструменты нематериальной мотивации, адаптировать их под удалённый формат и оценивать вовлечённость персонала.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям Работа с лекционным материалом Работа с литературой
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: https://urait.ru/bcode/583603 (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: https://urait.ru/bcode/583215 (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 во 2 семестре.

Экзамен во 2 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