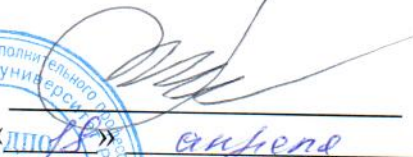


Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»




Р.В.Баскин
2022 г.

**Программа повышения квалификации
«Система мотивирования сотрудников:
материальная и нематериальная мотивация»**

1. Цель реализации программы

Освоение слушателями теоретических знаний в сфере управления мотивацией сотрудников и ознакомление с инструментами материальной и нематериальной мотивации.

В соответствии с решением, закрепленным протоколом заседания правления ОАО «РЖД» № 25 от 13.05.2019 г., утверждено Положение о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД». В рамках программы повышения квалификации «Система мотивирования сотрудников: материальная и нематериальная мотивация» развиваются следующие корпоративные компетенции:

- развитие потенциала сотрудников.

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.12.2018 г. № 787н об утверждении профессионального стандарта «Руководитель подразделения организации железнодорожного транспорта» у слушателей качественно изменяются компетенции, обеспечивающие следующие трудовые функции:

- управление трудовыми ресурсами подразделения организации железнодорожного транспорта (В/03.7).

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Система мотивирования сотрудников: материальная и нематериальная мотивация» у слушателей должны быть сформированы:

- знание теоретических основ мотивации;
- знание основных инструментов материальной и нематериальной мотивации;
- понимание принципов и основ формирования системы мотивирования работников с использованием инструментов материальной и нематериальной мотивации;
- понимание места и роли мотивации среди других процессов работы с персоналом.

3. Содержание программы:

Учебный план

Категории слушателей: руководители стратегического, тактического и операционного уровней управления по Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

Нормативный срок освоения программы: 20 академических часов.

Продолжительность обучения по программе: в соответствии с согласованным календарным учебным графиком.

Форма обучения: заочная, с применением электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебных разделов	Всего, ак. час.	В том числе				Проме- жуточ- ная аттеста- ция
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, индивид. консульта- ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1	Роль и место мотивации в работе с персоналом	7,5	7,5				
2	Особенности применения нематериальной мотивации	9,5	9,5				
3	Особенности применения материальной мотивации	2,5	2,5				
Итоговая аттестация		0,5	тестирование				
Итого часов по программе		20	19,5				

Виды учебных занятий и учебных работ: самостоятельное освоение учебного материала с использованием электронного обучения.

Рабочая программа

№ п/п	Наименование учебных разделов и подразделов	Всего, ак. час.	В том числе				Проме- жуточ- ная аттеста- ция
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, индивид. консульта- ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1.	Роль и место мотивации в работе с персоналом	7,5	7,5				
1.1	Основы мотивации	0,25	0,25				
1.2	Роль мотивации в работе с персоналом	0,5	0,5				
1.3	Основные подходы к применению мотивации	0,5	0,5				
1.4	Факторы, повышающие эффективность работы	0,25	0,25				
1.5	Мониторинг мотивированности сотрудников	2	2				
1.6	Теория поколений – подходы к мотивации каждого поколения	4	4				
2.	Особенности применения нематериальной мотивации	9,5	9,5				

2.1	Иерархичная система потребностей человека А. Маслоу	0,25	0,25				
2.2.	Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга	0,5	0,5				
2.3	Негативные/демотивирующие модели поведения руководителя	3,5	3,5				
2.4	Факторы, мешающие эффективному применению нематериальной мотивации	0,25	0,25				
2.5	Применение инструментов нематериальной мотивации	5	5				
3.	Особенности применения материальной мотивации	2,5	2,5				
3.1	Цели и задачи материальной мотивации	0,25	0,25				
3.2	Система материальной мотивации: преимущества и недостатки	1	1				
3.3	Инструменты материальной мотивации	0,5	0,5				

3.4	Правила применения системы материальной мотивации	0,25	0,25				
3.5	Система материального мотивирования ОАО «РЖД»	0,5	0,5				
Итоговая аттестация		0,5	тестирование				
Итого часов по программе		20	19,5				

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании программы повышения квалификации «Система мотивирования сотрудников: материальная и нематериальная мотивация» предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего темы всех учебных разделов.

Итоговая аттестация может проводиться без формирования итоговой аттестационной комиссии.

Вопросы для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 1.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Для прохождения обучения с применением электронного обучения применяется портал Корпоративного университета (www.lk.curzd.ru) и система дистанционного обучения университета.

Для успешного обучения с использованием электронного обучения в Корпоративном университете РЖД обучающимся необходимо соблюдать определенные требования к программному обеспечению персонального компьютера:

- подключение к сети Интернет со скоростью минимально 512 Кбит/с, доступ к сети по протоколам HTTP;
- на компьютере должен быть установлен комплект соответствующего программного обеспечения (ОС не ниже Windows XP).

Для просмотра электронных образовательных ресурсов необходимо входить в личный кабинет на портале Корпоративного университета РЖД через любой интернет-браузер.

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках каждого учебного раздела используются:

- интерактивная инструкция (симуляция работы с Личным кабинетом) для слушателей Корпоративного университета РЖД;
- методическое пособие для слушателей «Правила работы с электронными курсами» (в электронном формате).

Список рекомендуемой литературы:

1. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. — М.: Альпина Паблишер, 2017.
2. Джонсон У. Команда А: Модель обучения и мотивации для профессионального роста ваших сотрудников. — М.: Альпина Паблишер, 2020.
3. Иванова С.В. 50 советов по нематериальной мотивации. — М.: Альпина Паблишер, 2017.
4. Иванова С.В. Ловушки управления: Как повысить результативность сотрудников. - М.: Альпина Паблишер, 2017.
5. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? — М.: Альпина Паблишер, 2017.
6. Иванова С.В., Болдогоев Д.Г., Борчанинова Э.В., Глотова А.Ю., Жигилий О.Е. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишер, 2017.
7. Фаулер С. Почему они не работают? Новый взгляд на мотивацию сотрудников. — М.: Альпина Паблишер, 2016.
8. Шекшня С.В. Как эффективно управлять свободными людьми:

Коучинг. — М.: Альпина Паблишер, 2016.

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Ерофеева Е.А., начальник Центра информационных технологий;
- Булавкин И.А., заместитель начальника Центра информационных технологий по дистанционному обучению;
- Макарова М.И., ведущий методист по дистанционному обучению Центра информационных технологий.

Начальник Центра
информационных технологий



Е.А.Ерофеева

Программа повышения квалификации «Система мотивирования сотрудников: материальная и нематериальная мотивация» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе.

Протокол заседания учебно-методической комиссии № 18 от «15» апреля 2022 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе



Шобанов А.В.