

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»



Н.В. Стеблянский
_____ 2016 г.

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

1. Цель реализации программы

Обеспечить необходимыми знаниями по теме «мотивирование сотрудников» и научить использовать инструменты материальной и нематериальной мотивации.

В рамках программы повышения квалификации «Система мотивирования сотрудников: материальная и нематериальная мотивация» развивается корпоративная компетенция — лидерство как стиль руководства.

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 и мотивирования;
- знание основных инструментов материальной и нематериальной мотивации сотрудников;
- понимание места и роли мотивации среди других процессов работы с персоналом;
- умение применять навыки формирования системы мотивирования работников через материальную и нематериальную мотивацию.

3. Содержание программы

Учебный план

Категории слушателей:

- руководители и специалисты холдинга «РЖД», имеющие или получающие* среднее профессиональное и (или) высшее образование.

* удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании.

Нормативный срок освоения программы: 16 академических часов.

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

Форма обучения: заочная, с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебно-тематических блоков	Всего, ак.час.	В том числе			
			Дистан ц. образо ват. технол огии, электр он. обучен ие	Лекции, тренинги , семинар ы, деловые игры	Стажиров ки, практичес кая, самостоят ельная работа	Промежут очная аттестация
1.	Теоретические основы мотивации	5	4,5			0,5
2.	Инструменты материальной мотивации	5	4,5			0,5
3.	Инструменты нематериальной мотивации	5,5	5			0,5
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	14			1,5

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

Рабочая программа

№ п/п	Наименование учебно-тематических блоков, учебных разделов	Всего, ак. час.	В том числе			
			Дистанц. образоват. технологии, электрон. обучение	Лекции, тренинги, семинары, деловые игры	Стажировки, практическая, самостоятельная работа	Промежуточная аттестация
1.	Теоретические основы мотивации	5	4,5			0,5
1.1	Мотивация, мотив, мотивирование и стимулирование деятельности персонала		2			
1.2	Обзор теорий мотивации		2,5			
2.	Инструменты материальной мотивации	5	4,5			0,5
2.1	Принципы материальной мотивации работников		1			
2.2	Мотивация персонала на основе КПЭ		1			
2.3	Система грейдирования		1			
2.4	Система мотивации в ОАО «РЖД»		1,5			
3.	Инструменты нематериальной мотивации	5,5	5			0,5
3.1	Индивидуальные		2,5			

	мотиваторы работников					
3.2	Делегирование и мотивация		2,5			
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	14			1,5

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании каждого учебно-тематического блока программы повышения квалификации «Система мотивирования сотрудников: материальная и нематериальная мотивация» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования.

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 зачета для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 1.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

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

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

- Подключение к сети Интернет со скоростью минимально 28Кбит/с, доступ к сети по протоколам HTTP.

- На компьютере также должен быть установлен комплект соответствующего программного обеспечения (ОС не ниже Windows XP).
- Для работы с использованием аудиоканала, в том числе вебинаров, необходимо наличие микрофона и динамиков (наушников).
- При использовании видеоконференций дополнительно необходимо наличие веб-камеры.

Для просмотра электронных образовательных ресурсов необходимо входить в личный кабинет на портале КУ через:

- браузер Internet Explorer версий 8, 9, 10. В других версиях данного браузера (более ранних или поздних) электронные учебные материалы могут отображаться некорректно.
- Safari (I-Pad).

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках каждого учебного тематического блока 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:

- Барышева А., Киктева Е. Мотивация. — СПб: Питер, 2014.
- Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
- Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. — М.: Альпина Паблишер, 2013.
- Друкер П. Эффективный руководитель. – М.: Вильямс, 2007.
- Иванова С. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? — М.: Альпина Паблишер, 2014.
- Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации. — М.: Альпина Паблишер, 2014.
- Кинан К. Эффективная мотивация. М.: Эксмо-Пресс, 2007. – (Менеджмент на ладони).
- Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. – М.: Альпина Паблишер, 2011.

- Марр Б. Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2013.
- Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2014. — (Мастера психологии).
- Трейси Б. Мотивация. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
- Чандлер С., Ричадсон С. 100 способов мотивации /Пер. Л. Третьяк. — М.: Попурри, 2014.

6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу

- высшее образование;
- опыт преподавания;
- наличие экспертизы в предметной области.

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Зайцева А.В., заместитель директора по управлению знаниями;
- Шкиря Е.В., начальник отдела дистанционного обучения и информационных технологий;
- Богданова Т.В., главный методист отдела дистанционного обучения;
- Лавренко Н.Р., к.псх.н., главный методист отдела по управлению знаниями.

Заместитель директора
по научно-методической работе



А.В. Шобанов

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

Протокол заседания Ученого совета № 1, от 21 января 2016 года.