

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:32:31

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf7781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Современные формы и системы оплаты»**

### **Цель преподавания дисциплины.**

Освоение студентами теоретических знаний в области управления экономической деятельностью организации и оплаты труда персонала, приобретение умений применять эти знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность, и формирование профессиональных компетенций позволяющих принимать эффективные управленческие решения.

### **Задачи изучения дисциплины.**

Обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала. Выработка стратегии оплаты труда персонала. Характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала. Классификация систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда. Разработка принципов организации оплаты труда персонала. Разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату. Оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала. Разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала. Разработка программ участия работников в капитале компании. Оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-15);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-18);
- владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения;(ПК-27)

### **Разделы дисциплины:**

Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации. Формы и системы оплаты труда. Организация оплаты труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда персонала. Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии.

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики и  
менеджмента

(наименование ф-та полностью)

  
«18» 01

Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

2018 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Современные формы и системы оплаты труда

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

наименование направления подготовки (специальности)

"Управление персоналом организации"

магистерская программа

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03–Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03–Управления персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры « ИУиА » « 18 » 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ к.э.н., доцент Железняков С.С.  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Разработчик программы, к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ к.э.н., доцент Беляева Т.А.  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 29 » \_\_\_\_\_ г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_ ИУиА \_\_\_\_\_ 11.06.2019 \_\_\_\_\_ 19  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ | Бессонова Е.А. |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 25 » \_\_\_\_\_ г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_ ИУиА, \_\_\_\_\_ 11.06.2020, № 20  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ | Бессонова Е.А. |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 25 » \_\_\_\_\_ г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_ ИУиА, \_\_\_\_\_ 02.07.2021, № 21  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ | Бессонова Е.А. |

# **1. Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

## **1.1. Цель дисциплины**

Освоение студентами теоретических знаний в области управления экономической деятельностью организации и оплаты труда персонала, приобретение умений применять эти знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность, и формирование профессиональных компетенций, позволяющих принимать эффективные управленческие решения

## **1.2 Задачи дисциплины**

- обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.
- выработка стратегии оплаты труда персонала.
- характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала.
- классификация систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда.
- разработка принципов организации оплаты труда персонала.
- разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату.
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала.
- разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала.
- разработка программ участия работников в капитале компании.
- оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

## **1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины**

*Знать:*

- принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;
- методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- основы разработки и внедрения критериев оценки персонала;
- особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации.

*Уметь:*

- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;
- разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации;
- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации.

*Владеть:*

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала;
- навыками анализа конкурентоспособности стратегии компании в области подбора и привлечения персонала.

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «Современные формы и системы оплаты труда» направлено на формирование следующих компетенций:

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;

ПК- 18 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина (модуль) Б1.В.ОД.8 «Современные формы и системы оплаты труда» относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается – 1 курс, 2 семестр.

**3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 академических часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,15
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0,15 ч/чел
зачет	0
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	36

#### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами. Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.
2	Формы и системы оплаты труда	Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Законодательная база оплаты труда персонала.
3	Организация оплаты труда в России	Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	Оплата труда в Европе и США. Оплата труда в Восточной Европе. Оплата труда в Японии
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	2		1	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
2	Формы и системы оплаты труда	4		2	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
3	Организация оплаты труда в России	4		3	У-1,2,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	4		4	У-1,2,3,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	4		5	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
	Итого	18			-	-	-



## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	2
2	Формы и системы оплаты труда	4
3	Организация оплаты труда в России	4
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	4
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	4
	Итого	18

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой; развитие компетентности в маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	1-8-ая недели	4
2	Формы и системы оплаты труда	1-8-ая недели	8
3	Организация оплаты труда в России	9-11-ая недели	8
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	12-14-ая недели	8
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	15-17-ая недели	8
	ИТОГО		36

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6. Образовательные технологии**

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль подготовки «Управление персоналом организации» реализацию компетентностного подхода предусматривает через широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Формы и системы оплаты труда	Разбор конкретных ситуаций	4
2	Организация оплаты труда в России	Разбор конкретных ситуаций	4
Итого:			8

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом	<u>Современные формы и системы оплаты труда</u> Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление	Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности <u>Современные формы и системы оплаты труда</u> Практика по получению первичных профессиональных	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности

	<p>персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>умений и навыков</p>	<p>персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Современные формы и системы оплаты труда</u> Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе</p>	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом <u>Современные формы и системы оплаты труда</u></p>		<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Компетенции	Показатели оценивая компетенции	Уровень	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ПК-3 /основной	<p>умением</p> <p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<i>Знать</i>	знать базовые методы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала в рамках стратегического развития организации	хорошо знать закономерности, принципы методы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала в рамках стратегического развития организации	отлично знать закономерности, принципы методы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала в рамках стратегического развития организации
		<i>Уметь</i>	выявлять потребности организации в кадрах, определять источники привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	осуществлять анализ актуального состояния рынка труда; выявлять уровень сформированности профессиональной компетентности соискателя	применять адекватные инструменты отбора персонала, подбора и отбора персонала
		<i>Владеть</i>	навыками внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала	навыками внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала и организацией и проведением переговоров с соискателями; диагностическим аппаратом выявления конкурентных преимуществ претендентов; внешними и внутренними	методологией и технологией разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала

				источниками привлечения, подбора и отбора персонала	
ПК-7 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать	теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методику определения типологии мотивации и мотивационного профиля персонала с учетом стратегических целей и задач организации;	методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	диагностический инструментарий оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации
		Уметь	умеет разрабатывать и применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе выявленных мотивационных типов и форм стимулирования	отбирать методы анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий	разрабатывать и внедрения политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации
		Владеть	навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	навыками анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий; способностью применять их на практике	навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-15 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от	Знать	структурные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой	актуальные проблемы управления системой мотивации и стимулирования	современные актуальные проблемы управления системой мотивации и

<p><i>общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</i></p> <p><i>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>		деятельности персонала организации	трудовой деятельности персонала организации	стимулирования трудовой деятельности персонала организации, формирования политики оплаты труда в организации
	<i>Уметь</i>	частично анализировать существующую систему мотивации, стимулирования и оплаты труда и её конкурентоспособность	хорошо анализировать существующую систему мотивации, стимулирования и оплаты труда и оценивать ее эффективность	применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда
	<i>Владеть</i>	отдельными навыками мотивации, стимулирования персонала и оценки конкурентоспособности системы оплаты труда	базовыми навыками мотивации, стимулирования персонала и оценки конкурентоспособности системы оплаты труда	навыками оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда

ПК-18 / основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать	частично знает методы оценки экономических затрат и рисков при создании различных информационных систем	базовые методы оценки экономических затрат и рисков при создании различных информационных систем	отлично знает методы оценки экономических затрат и рисков при создании различных информационных систем
		Уметь	частично умеет использовать различные методы оценки экономических затрат и анализировать имеющуюся информацию, необходимую для оценки рисков при создании информационных систем	хорошо умеет использовать различные методы оценки экономических затрат и анализировать имеющуюся информацию, необходимую для оценки рисков при создании информационных систем	отлично умеет использовать различные методы оценки экономических затрат и анализировать имеющуюся информацию, необходимую для оценки рисков при создании информационных систем
		Владеть	частично владеет навыками оценки экономических затрат и возможных рисков при создании информационных систем	хорошо владеет навыками оценки экономических затрат и возможных рисков при создании информационных систем	отлично владеет навыками оценки экономических затрат и возможных рисков при создании информационных систем
ПК-27 / начальный /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков	Знать	частично знает современные образовательные технологии	хорошо знает современные образовательные технологии и основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом	отлично знает современные образовательные технологии и разрабатывает образовательные программы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации на высоком



	3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях				профессионально м уровне
		<i>Уметь</i>	фрагментарно использует современные образовательные технологии в процессе обучение персонала;	хорошо использует современные образовательные технологии в процессе обучение персонала;	отлично использует современные образовательные технологии в процессе обучение персонала; имеет опыт преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом;
		<i>Владеть</i>	отдельными навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	базовыми навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения на высоком профессиональном уровне	устойчивыми навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения на высоком профессионально м уровне

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	ОК-3, ОПК-6, ОПК-8,	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-6	Согласно табл.7.1
				Тест	№1	
				Собеседование	№1-8	
2	Формы и системы оплаты труда	ОК-3, ОПК-6, ОПК-8,	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№7-10	Согласно табл.7.1
				Тесты	№2	
				Собеседование	№11-27	
3	Организация оплаты труда в России	ОПК-12 ПК-2 ПК-3 ПК-4	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№11-14	Согласно табл.7.1
				Тесты	№3	
				Собеседование	№28-37	
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	ПК-5 ПК-6 ПК-7	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№15-18	Согласно табл.7.1
				Тесты	№4	
				Собеседование	№38 - 41	
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	ПК-8 ПК-15 ПК-18 ПК-27	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№18-21	Согласно табл.7.1
				Тесты	№5	
				Собеседование	№42 - 51	

## Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

### Вопросы для собеседования и коллоквиумов

1. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
2. Структура заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
3. Основная и дополнительная заработная плата.
4. Понятие системы заработной платы.
5. Классификация систем заработной платы.
6. Формы и системы оплаты труда.
7. Понятие тарифной системы оплаты труда.
8. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
9. Повременная система оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
10. Системы повременной оплаты труда – простая повременная, повременно премиальная.
11. Повременная система оплаты труда с контролируемой выработкой
12. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
13. Поощрительные системы.
14. Премирование за основные результаты работы.
15. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
16. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
17. Новые требования к нормированию труда в современных
18. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда.
19. Организация заработной платы на основе тарифной системы.
20. Условия применения повременной оплаты труда.
21. Системы сдельной оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
22. Системы сдельной оплаты труда – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.
23. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
24. Коэффициенты квалификационного уровня.
25. Коэффициенты трудового участия.
26. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
27. Бестарифная система оплаты труда: условия применения, варианты начисления.
28. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
29. Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.

30. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.

31. Формирование единого фонда оплаты труда работников.

32. Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда.

33. Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.

34. Особенности оплаты труда различных категорий персонала торгового предприятия - выбор основных факторов.

35. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.

36. Особенности организации тарифной оплаты служащих.

37. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.

38. Особенности оплаты труда в зарубежных странах.

39. Оплата труда в Европе и США.

40. Оплата труда в Восточной Европе.

41. Оплата труда в Японии

42. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.

43. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.

44. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.

45. Анализ расходования средств по основным видам издержек.

46. Сущность стимулирования труда на предприятии: виды стимулов, требования к организации стимулирования труда.

47. Показатели систем премирования различным категориям работников.

48. Коллективная (бригадная) форма оплаты труда: понятие, условия применения.

49. Особенности в оплате труда руководителей предприятия и их учет при определении должностных окладов и системы стимулирования.

50. Материальное и моральное стимулирование на предприятии.

51. Социальные программы предприятия, источники их финансирования.

### **Примерная тематика рефератов**

1. Изучение и экономия затрат рабочего времени промышленно-производственного персонала на предприятии
2. Комплексное исследование и повышение эффективности труда работников предприятия
3. Системное исследование и проектирование управления персоналом предприятия

4. Аналитическая оценка и оптимизация условий труда на предприятии
5. Планирование средств на оплату труда и издержек на персонал предприятия
6. Управление производительностью и эффективностью труда на предприятии
7. Исследование и повышение качества трудовой жизни персонала предприятия
8. Управление трудовой мотивацией персонала предприятия
9. Совершенствование организации и нормирования труда работников предприятия
10. Повышение эффективности деятельности предприятия на основе стимулирования труда работников
11. Управление социальными процессами и развитием предприятия
12. Социологическое исследование социально-трудовых и управленческих процессов на предприятии
13. Управление формированием и использованием кадрового потенциала предприятия
14. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия
15. Повышение производительности труда на предприятии
16. Организация управления персоналом предприятия
17. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала.
18. Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях.
19. Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
20. Структура оплаты труда сотрудников предприятия
21. Прогрессивные модели оплаты труда по результату.

### **Пример тестового задания**

1. Обязательным условием найма, определяемым соглашением сторон трудового договора является

- 1) оплата труда
- 2) заработная плата
- 3) нормы труда

2. За высокое качество продукции работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

3. Вознаграждением за труд в зависимости от квалификации, сложности и условий труда является

- 1) оплата труда
- 2) заработная плата
- 3) нормы труда

4. По итогам работы за год работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

5. За изготовление единицы продукции работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

6. За отработанное время работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

7. Оплата труда за отработанное время

*Выберите один из 4 вариантов ответа:*

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) аккордная
- 4) премиальная

8. Оплата труда за количество изготавливаемой продукции

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) аккордная
- 4) премиальная

9. Оплата труда за весь объем работ, а не за каждое изделие

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) аккордная
- 4) премиальная

10. Сдельная оплата труда применяется если

- 1) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника
- 2) имеется возможность точного учета объема работ
- 3) производственный процесс строго регламентирован
- 4) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом
- 5) увеличение выпуска продукции может привести к браку
- 6) имеется возможность нормирования труда

11. Повременная оплата труда применяется если

- 1) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника
- 2) имеется возможность точного учета объема работ
- 3) производственный процесс строго регламентирован
- 4) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом
- 5) увеличение выпуска продукции может привести к браку
- 6) имеется возможность нормирования труда

12. Расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы при системе оплаты труда

- 1) сдельно-прогрессивной
- 2) бестарифной
- 3) плавающих окладов
- 4) повременно-премиальной

13. Заработная плата работника зависит от коэффициента трудового участия при системе оплаты труда

- 1) сдельно-прогрессивной
- 2) бестарифной
- 3) на комиссионной основе
- 4) повременно-премиальной

14. Фиксированный процент от объема работ выплачивается при системе оплаты труда

- 1) сдельно-прогрессивной
- 2) бестарифной
- 3) на комиссионной основе
- 4) повременно-премиальной

15. Для оплаты труда оператора диспетчерской службы применяется

*Выберите один из 2 вариантов ответа:*

- 1) повременная форма
- 2) сдельная форма
- 3) бригадная
- 4) прогрессивная

## 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
семестр				
Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Формы и системы оплаты труда	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Организация оплаты труда в России	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Зарубежный опыт оплаты труда персонала	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
СРС (реферат)	7	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	14	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы



Тест №1	4	Даны правильные ответы на 50% вопросов	8	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	4	Даны правильные ответы на 50% вопросов	8	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
2. Складская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Складская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
3. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 167 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
4. Яковенко Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Яковенко Е. Г., Христюкова Н. Е., Мостова В. Д. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2012. – 319 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>
5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Шлендер П. Э. [и др.]. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

1. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебное пособие. / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2011. - 320 с.
2. Шапиро С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро, А. Я. Шапиро. – М.: Директ-Медиа, 2015. - 340 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru>
3. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник / А. П. Егоршин. - Н. Новгород : НИМБ, 2005. - 720 с.
4. Бухалков М. В. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник/ М. И. Бухалков М. В. - 3-е изд., испр. и доп. - М.:ИНФРА-М,2009. - 424 с.
5. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для ВУЗов./ В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова. – М.: Цифра-М, 2011. - 248 с.
6. Гаврилова С. В. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / Гаврилова С. В., Иванова-Швец Л. Н. - М: Евразийский открытый институт. - 2010. - 224 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М: КноРус, 2013. - 208 с.
8. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии [Текст]: учебное пособие / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2010. - 240 с.
9. Рофе А. И. Экономика труда [Текст]: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.

10. Сенотрусова Ю. Р. Должностные инструкции руководителей, специалистов, исполнителей основного штатного состава [Текст]: учебное пособие / Ю. Р. Сенотрусова. - М.: Омега-Л, 2005. - 208 с.

11. Складская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Складская. – М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.

12. Экономика труда [Текст] : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. - 671 с.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Современные формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: И. В. Бабенко. - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 18 с.

2. Современные формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с.

### **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

#### Официальные издания и документы

<http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации

<http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации

<http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики

<http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ

#### Средства массовой информации

<http://www.rg.ru> - Российская газета - официальное издание для документов Правительства РФ

<http://www.FINGAZETA.ru> - Еженедельник "Финансовая газета"

<http://www.vedomosti.ru> - Ежедневная деловая газета Ведомости

<http://www.expert.ru> - журнал "Эксперт".

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

LibreOffice [ru.libreoffice.org/download/](http://ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition [Лицензия 156А-160809-093725-387-506](#)

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

Windows 7 [Договор IT000012385](#)

LibreOffice [ru.libreoffice.org/download/](http://ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition [Лицензия 156А-160809-093725-387-506](#)

## 12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+
аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+
Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета	Электронный зал (1 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM,монитор 17 LCD) – 10 шт. ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/ FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ -1 шт. ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/ CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт.

## 13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.


*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).



Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан факультета экономики и  
менеджмента

  
(наименование факультета полностью)  
Т.Ю. Ткачева  
(подпись, инициалы, фамилия)  
«18» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Современные формы и системы оплаты труда  
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03  
(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

наименование направления подготовки (специальности)

"Управление персоналом организации"

магистерская программа


форма обучения заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)


Курск – 2018



Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03—Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03—Управления персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры « ИУИТ » « 18 » 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой  к.э.н., доцент Железняков С.С.  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Разработчик программы, к.э.н., доцент  к.э.н., доцент Беляева Т.А.  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки  / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 29 » 03 2019 г., на заседании кафедры ИУИА 11.06.2019 протокол № 19  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А. /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 « 25 » 02 2020 г., на заседании кафедры ИУИА, 11.06.2021, № 20  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А. /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 2 « 25 » 02 2020 г., на заседании кафедры ИУИА от 02.07.2021, № 21  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А. /

# **1. Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

## **1.1. Цель дисциплины**

Освоение студентами теоретических знаний в области управления экономической деятельностью организации и оплаты труда персонала, приобретение умений применять эти знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность, и формирование профессиональных компетенций, позволяющих принимать эффективные управленческие решения

## **1.2 Задачи дисциплины**

- обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.
- выработка стратегии оплаты труда персонала.
- характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала.
- классификация систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда.
- разработка принципов организации оплаты труда персонала.
- разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату.
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала.
- разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала.
- разработка программ участия работников в капитале компании.
- оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

## **1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины**

### *Знать:*

- принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;
- методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- основы разработки и внедрения критериев оценки персонала;
- особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации.

### *Уметь:*

- формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;
- разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации;

- разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации.

*Владеть:*

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала;
- навыками анализа конкурентоспособности стратегии компании в области подбора и привлечения персонала.

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «Формирование команды» направлено на формирование следующих компетенций:

ПК-3 - умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;

ПК- 18 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина (модуль) Б1.В.ОД.8 «Современные формы и системы оплаты труда» относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается – 1 курс, 2 семестр.

**3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 академических часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12,12
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	6
экзамен	0,12 ч/чел
зачет	0
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	12
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	86,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	9

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами. Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.
2	Формы и системы оплаты труда	Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Законодательная база оплаты труда персонала.
3	Организация оплаты труда в России	Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	Оплата труда в Европе и США. Оплата труда в Восточной Европе. Оплата труда в Японии
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	1		1	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
2	Формы и системы оплаты труда	2		2	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
3	Организация оплаты труда в России	1		3	У-1,2,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	1		4	У-1,2,3,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	1		5	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ПК – 3 ПК – 7 ПК – 15 ПК -18 ПК - 27
	Итого	6			-	-	-

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	1
2	Формы и системы оплаты труда	2
3	Организация оплаты труда в России	1
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	1
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	1
	Итого	6

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой; развитие компетентности в маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	1-8-ая недели	17
2	Формы и системы оплаты труда	1-8-ая недели	19
3	Организация оплаты труда в России	9-11-ая недели	17
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	12-14-ая недели	17
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	15-17-ая недели	17
	ИТОГО		87

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6. Образовательные технологии**

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль подготовки «Управление персоналом организации» реализацию компетентностного подхода предусматривает через широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.



Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	2
1	Формы и системы оплаты труда	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Организация оплаты труда в России	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого:			6

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом	<u>Современные формы и системы оплаты труда</u> Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Технологии рекрутмента Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового	Современные методы социологических исследований Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности <u>Современные формы и системы оплаты труда</u>	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Управление эффективностью

<p>организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-18 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Современные формы и системы оплаты труда</u> Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Бюджетирование управления персоналом Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе</p>	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом <u>Современные формы и системы оплаты труда</u></p>		<p>Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Компетенции	Показатели оценивая компетенций	Уровень	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ПК-3 /основной	<p>умением</p> <p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<i>Знать</i>	знать базовые методы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала в рамках стратегического развития организации	хорошо знать закономерности, принципы методы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала в рамках стратегического развития организации	отлично знать закономерности, принципы методы внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала в рамках стратегического развития организации
		<i>Уметь</i>	выявлять потребности организации в кадрах, определять источники привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	осуществлять анализ актуального состояния рынка труда; выявлять уровень сформированности профессиональной компетентности соискателя	применять адекватные инструменты отбора персонала, подбора и отбора персонала
		<i>Владеть</i>	навыками внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала	навыками внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала и проведением переговоров с соискателями; диагностическим аппаратом выявления конкурентных преимуществ претендентов; внешними и	методологией и технологией разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора персонала

				внутренними источниками привлечения, подбора и отбора персонала	
ПК-7 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать</i>	теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методику определения типологии мотивации и мотивационного профиля персонала с учетом стратегических целей и задач организации;	методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	диагностический инструментарий оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации
		<i>Уметь</i>	умеет разрабатывать и применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе выявленных мотивационных типов и форм стимулирования	отбирать методы анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий	разрабатывать и внедрения политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации
		<i>Владеть</i>	навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	навыками анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий; способностью применять их на практике	навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-15 /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений,	<i>Знать</i>	структурные элементы системы мотивации и стимулирования	актуальные проблемы управления системой мотивации и	современные актуальные проблемы управления системой

<p>навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>		<p>трудоустройство персонала организации</p>	<p>стимулирование трудовой деятельности персонала организации</p>	<p>мотивации и стимулирование трудовой деятельности персонала организации, формирования политики оплаты труда в организации</p>
	<i>Уметь</i>	<p>частично анализировать существующую систему мотивации, стимулирования и оплаты труда и её конкурентоспособность</p>	<p>хорошо анализировать существующую систему мотивации, стимулирования и оплаты труда и оценивать её эффективность</p>	<p>применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда</p>
	<i>Владеть</i>	<p>отдельными навыками мотивации, стимулирования персонала и оценки конкурентоспособности системы оплаты труда</p>	<p>базовыми навыками мотивации, стимулирования персонала и оценки конкурентоспособности системы оплаты труда</p>	<p>навыками оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда</p>

ПК-18 / основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать	частично знает методы оценки экономических затрат и рисков при создании различных информационных систем	базовые методы оценки экономических затрат и рисков при создании различных информационных систем	отлично знает методы оценки экономических затрат и рисков при создании различных информационных систем
		Уметь	частично умеет использовать различные методы оценки экономических затрат и анализировать имеющуюся информацию, необходимую для оценки рисков при создании информационных систем	хорошо умеет использовать различные методы оценки экономических затрат и анализировать имеющуюся информацию, необходимую для оценки рисков при создании информационных систем	отлично умеет использовать различные методы оценки экономических затрат и анализировать имеющуюся информацию, необходимую для оценки рисков при создании информационных систем
		Владеть	частично владеет навыками оценки экономических затрат и возможных рисков при создании информационных систем	хорошо владеет навыками оценки экономических затрат и возможных рисков при создании информационных систем	отлично владеет навыками оценки экономических затрат и возможных рисков при создании информационных систем
ПК-27 / начальный /основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков	Знать	частично знает современные образовательные технологии	хорошо знает современные образовательные технологии и основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом	отлично знает современные образовательные технологии и разрабатывает образовательные программы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации на высоком

	<i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>				профессионально м уровне
		<i>Уметь</i>	фрагментарно использует современные образовательные технологии в процессе обучение персонала;	хорошо использует современные образовательные технологии в процессе обучение персонала;	отлично использует современные образовательные технологии в процессе обучение персонала; имеет опыт преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом;
		<i>Владеть</i>	отдельными навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов	базовыми навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения на высоком профессиональном уровне	устойчивыми навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения на высоком профессионально м уровне

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	ОК-3, ОПК-6, ОПК-8,	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-6	Согласно табл.7.1
				Тест	№1	
				Собеседование	№1-8	
2	Формы и системы оплаты труда	ОК-3, ОПК-6, ОПК-8,	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№7-10	Согласно табл.7.1
				Тесты	№2	
				Собеседование	№11-27	
3	Организация оплаты труда в России	ОПК-12 ПК-2 ПК-3 ПК-4	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№11-14	Согласно табл.7.1
				Тесты	№3	
				Собеседование	№28-37	
4	Зарубежный опыт оплаты труда персонала	ПК-5 ПК-6 ПК-7	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№15-18	Согласно табл.7.1
				Тесты	№4	
				Собеседование	№38 - 41	
5	Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	ПК-8 ПК-15 ПК-18 ПК-27	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№18-21	Согласно табл.7.1
				Тесты	№5	
				Собеседование	№42 - 51	



## Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

### Вопросы для собеседования и коллоквиумов

1. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
2. Структура заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
3. Основная и дополнительная заработная плата.
4. Понятие системы заработной платы.
5. Классификация систем заработной платы.
6. Формы и системы оплаты труда.
7. Понятие тарифной системы оплаты труда.
8. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
9. Повременная система оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
10. Системы повременной оплаты труда – простая повременная, повременно премиальная.
11. Повременная система оплаты труда с контролируемой выработкой
12. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
13. Поощрительные системы.
14. Премирование за основные результаты работы.
15. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
16. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
17. Новые требования к нормированию труда в современных
18. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда.
19. Организация заработной платы на основе тарифной системы.
20. Условия применения повременной оплаты труда.
21. Системы сдельной оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
22. Системы сдельной оплаты труда – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.
23. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
24. Коэффициенты квалификационного уровня.
25. Коэффициенты трудового участия.
26. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
27. Бестарифная система оплаты труда: условия применения, варианты начисления.
28. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
29. Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.

30. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.

31. Формирование единого фонда оплаты труда работников.

32. Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда.

33. Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.

34. Особенности оплаты труда различных категорий персонала торгового предприятия - выбор основных факторов.

35. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.

36. Особенности организации тарифной оплаты служащих.

37. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.

38. Особенности оплаты труда в зарубежных странах.

39. Оплата труда в Европе и США.

40. Оплата труда в Восточной Европе.

41. Оплата труда в Японии

42. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.

43. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.

44. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.

45. Анализ расходования средств по основным видам издержек.

46. Сущность стимулирования труда на предприятии: виды стимулов, требования к организации стимулирования труда.

47. Показатели систем премирования различным категориям работников.

48. Коллективная (бригадная) форма оплаты труда: понятие, условия применения.

49. Особенности в оплате труда руководителей предприятия и их учет при определении должностных окладов и системы стимулирования.

50. Материальное и моральное стимулирование на предприятии.

51. Социальные программы предприятия, источники их финансирования.

### **Примерная тематика рефератов**

1. Изучение и экономия затрат рабочего времени промышленно-производственного персонала на предприятии
2. Комплексное исследование и повышение эффективности труда работников предприятия
3. Системное исследование и проектирование управления персоналом предприятия

4. Аналитическая оценка и оптимизация условий труда на предприятии
5. Планирование средств на оплату труда и издержек на персонал предприятия
6. Управление производительностью и эффективностью труда на предприятии
7. Исследование и повышение качества трудовой жизни персонала предприятия
8. Управление трудовой мотивацией персонала предприятия
9. Совершенствование организации и нормирования труда работников предприятия
10. Повышение эффективности деятельности предприятия на основе стимулирования труда работников
11. Управление социальными процессами и развитием предприятия
12. Социологическое исследование социально-трудовых и управленческих процессов на предприятии
13. Управление формированием и использованием кадрового потенциала предприятия
14. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия
15. Повышение производительности труда на предприятии
16. Организация управления персоналом предприятия
17. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала.
18. Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях.
19. Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
20. Структура оплаты труда сотрудников предприятия
21. Прогрессивные модели оплаты труда по результату.

### **Пример тестового задания**

1. Обязательным условием найма, определяемым соглашением сторон трудового договора является

- 1) оплата труда
- 2) заработная плата
- 3) нормы труда

2. За высокое качество продукции работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

3. Вознаграждением за труд в зависимости от квалификации, сложности и условий труда является

- 1) оплата труда
- 2) заработная плата
- 3) нормы труда

4. По итогам работы за год работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

5. За изготовление единицы продукции работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

6. За отработанное время работнику выплачивается

- 1) тарифная ставка
- 2) оклад
- 3) надбавка
- 4) премия

7. Оплата труда за отработанное время

*Выберите один из 4 вариантов ответа:*

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) аккордная
- 4) премиальная

8. Оплата труда за количество изготавливаемой продукции

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) аккордная
- 4) премиальная

9. Оплата труда за весь объем работ, а не за каждое изделие

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) аккордная
- 4) премиальная

10. Сдельная оплата труда применяется если

- 1) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника
- 2) имеется возможность точного учета объема работ
- 3) производственный процесс строго регламентирован
- 4) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом
- 5) увеличение выпуска продукции может привести к браку
- 6) имеется возможность нормирования труда

11. Повременная оплата труда применяется если

- 1) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника
- 2) имеется возможность точного учета объема работ
- 3) производственный процесс строго регламентирован
- 4) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом
- 5) увеличение выпуска продукции может привести к браку
- 6) имеется возможность нормирования труда

12. Расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы при системе оплаты труда

- 1) сдельно-прогрессивной
- 2) бестарифной
- 3) плавающих окладов
- 4) повременно-премиальной

13. Заработная плата работника зависит от коэффициента трудового участия при системе оплаты труда

- 1) сдельно-прогрессивной
- 2) бестарифной
- 3) на комиссионной основе
- 4) повременно-премиальной

14. Фиксированный процент от объема работ выплачивается при системе оплаты труда

- 1) сдельно-прогрессивной
- 2) бестарифной
- 3) на комиссионной основе
- 4) повременно-премиальной

15. Для оплаты труда оператора диспетчерской службы применяется

*Выберите один из 2 вариантов ответа:*

- 1) повременная форма
- 2) сдельная форма

## 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
семестр				
Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Формы и системы оплаты труда	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Организация оплаты труда в России	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Зарубежный опыт оплаты труда персонала	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Технологии разработки и оптимизации оплаты труда персонала на предприятии	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
СРС (реферат)	7	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	14	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы

Тест №1	4	Даны правильные ответы на 50% вопросов	8	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	4	Даны правильные ответы на 50% вопросов	8	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

6. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
7. Скляревская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Скляревская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
8. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 167 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
9. Яковенко Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2012. – 319 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>
10. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Шлендер П. Э. [и др.]. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

13. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебное пособие. / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2011. - 320 с.
14. Шапиро С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро, А. Я. Шапиро. – М.: Директ-Медиа, 2015. - 340 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru>
15. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник / А. П. Егоршин. - Н. Новгород : НИМБ, 2005. - 720 с.
16. Бухалков М. В. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник/ М. И. Бухалков М. В. - 3-е изд., испр. и доп. - М.:ИНФРА-М,2009. - 424 с.
17. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для ВУЗов./ В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова. – М.: Цифра-М, 2011. - 248 с.
18. Гаврилова С. В. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / Гаврилова С. В., Иванова-Швец Л. Н. - М: Евразийский открытый институт. - 2010. - 224 с.
19. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М: КноРус, 2013. - 208 с.
20. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии [Текст]: учебное пособие / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2010. - 240 с.
21. Рофе А. И. Экономика труда [Текст]: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.



22. Сенотрусова Ю. Р. Должностные инструкции руководителей, специалистов, исполнителей основного штатного состава [Текст]: учебное пособие / Ю. Р. Сенотрусова. - М.: Омега-Л, 2005. - 208 с.

23. Складская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Складская. – М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.

24. Экономика труда [Текст] : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. - 671 с.

### **8.3 Перечень методических указаний**

22. Современные формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: И. В. Бабенко. - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 18 с.

23. Современные формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с.

### **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

#### Официальные издания и документы

<http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации

<http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации

<http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики

<http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ

#### Средства массовой информации

<http://www.rg.ru> - Российская газета - официальное издание для документов Правительства РФ

<http://www.FINGAZETA.ru> - Еженедельник "Финансовая газета"

<http://www.vedomosti.ru> - Ежедневная деловая газета Ведомости

<http://www.expert.ru> - журнал "Эксперт".

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

[LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/](http://LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО  
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506  
КонсультантПлюс Договор №219894 от 25.12.2017 г.  
Windows 7 Договор ИТ000012385

[LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/](http://LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО  
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506  
КонсультантПлюс Договор №219894 от 25.12.2017 г.

Windows 7 Договор ИТ000012385

[LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/](http://LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО  
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506  
КонсультантПлюс Договор №219894 от 25.12.2017 г.  
Windows 7 Договор ИТ000012385

[LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/](http://LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/) - свободно распространяемое и бесплатное ПО  
Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506  
КонсультантПлюс Договор №219894 от 25.12.2017 г.  
Windows 7 Договор ИТ000012385

## 12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p> <p>Электронный зал 2 (2 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) Рабочая станция ВаРИАНт "Стандарт" (ПК Celeron 336/DIMM, монитор 17 LCD) – 1 шт. ПЭВМ C2400D/MB ASUS/512 DDR3200/40Gb HDD 7200/FDD/ATX 350 – 2 шт. Компьютер ВаРИАНт PDC2160/iC33/2*512Mb/HDD160Gb/DVD-ROM/FDD/ATX350W/K/m/WXP/OFF/17" – 6 шт. ПЭВМ IC2. 13/512/80/1.44/ATX/CD-ROM/17" TFT 710 – 2 шт.</p>

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

