

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики
и управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.15 Оплата труда персонала
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Доктор социологических наук, кандидат экономических наук, профессор Покровская Н.Н.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование студентом компетенций, комплексных знаний и практических умений, и навыков в области оплаты труда персонала с точки зрения повышения результативности труда персонала на основе наиболее адаптированной модели финансовой мотивации.

Задачи дисциплины:

- ознакомление студентов с основными понятиями оплаты труда, с теоретическими и практическими проблемами функционирования системы оплаты труда в зависимости от содержания и условий осуществления трудовой деятельности, с особенностями современных систем оплаты труда в рамках инновационного роста и в контексте развития высокотехнологических отраслей;

- формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области оплаты труда, освоение современных представлений о сущности и формах оплаты труда, ее роли, принципах организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное использование оплаты труда как важнейшего метода стимулирования персонала; понимание природы практических аспектов формирования фондов оплаты труда;

- развитие умений социологического, социально-экономического, организационно-административного и финансово-управленческого анализа сущности оплаты труда и выбора оптимальных форм для конкретных групп персонала и видов деятельности предприятия;

- формирование навыков квалифицированной разработки систем оплаты труда для конкретного предприятия, включая составление и редактирование положений об оплате труда и других внутренних организационных нормативных документов, связанных с оплатой труда персонала.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-14	умением применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3	- этические нормы и правовые требования в области оценки результатов и распределении вознаграждений.	- применять различные системы оплаты труда в целях реализации стратегии управления талантами.	- навыками создания и развития системы оплаты труда персонала организации с учетом стратегических це-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

			лей организационного развития.
ПК-1	- понятия «компенсационный менеджмент», «управление талантами», «KPI», новые тенденции в организации оплаты труда персонала и лучшие практики мировых компаний.	- оценивать эффективность использования различных систем учета результатов труда и распределения оплаты труда персонала, рассчитывать показатели роста производительности труда и повышения эффективности труда с учетом уровня оплаты труда.	- навыками анализа конкурентоспособности стратегии компании в области подбора и привлечения персонала.
ПК-14	- теоретическое содержание и практические особенности и факторы управления трудовым поведением персонала на основе финансового стимулирования.	- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования труда персонала на основе финансовых инструментов.	- способностью принимать обоснованные решения на основе данных финансового управленческого учета в области совершенствования системы оплаты труда на конкретном предприятии с учетом адаптации формы и модели оплаты труда к специфике категорий персонала и виду деятельности предприятия.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Оплата труда персонала» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Теория организации, Экономика организаций (предприятий), Исследование систем управления, Организация труда персонала, Стратегический менеджмент, Рынок труда, Введение в менеджмент, Основы менеджмента, Социология управления, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Управление персоналом организации, Эффективность труда персонала, Кадровые технологии, Современные теории управления персоналом, Кадровая политика и кадровое планирование, Основы кадрового аудита и контроллинга, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Управление социальным развитием организации, Психофизиология профессиональной деятельности, Психология личности руководителей и подчиненных, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Учет и анализ

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Психология сотрудничества и формирования управленческой команды, Психология делового общения, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Аудиторные занятия (АЗ):	28	28
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа студента (СР)	40	40
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	40	40
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	32	32
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	88	88
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	88	88
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	11	11
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов			СР	
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет, содержание, задачи курса	8	1	0	0	4	0

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

2	Виды труда	8	1	0	0	4	0
3	Понятие и содержание оплаты труда	8	1	2	0	4	2
4	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	8	1	2	0	4	2
5	Повременная оплата труда	8	2	2	0	4	2
6	Смешанные формы оплаты труда.	8	2	2	0	4	2
7	Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса	8	2	2	0	4	2
8	Рынок труда и экономика социальных стандартов	8	2	2	0	4	2
9	Системы оплаты труда в управлении талантами	8	2	2	0	8	2
	Итого:		14	14	0	40	14

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов			СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий				
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет, содержание, задачи курса	4	0	0	0	8	0
2	Виды труда	4	2	0	0	10	0
3	Понятие и содержание оплаты труда	4	2	2	0	10	2
4	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	4	0	2	0	10	2
5	Повременная оплата труда	4	0	0	0	10	2
6	Смешанные формы оплаты труда.	4	0	0	0	10	2
7	Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса	4	0	0	0	10	2
8	Рынок труда и экономика социальных стандартов	4	0	0	0	10	2
9	Системы оплаты труда в управлении талантами	4	0	0	0	10	2
	Итого:		4	4	0	88	14

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Предмет, содержание, задачи курса	Оплата труда персонала как междисциплинарный курс. Оплата труда с позиций различных научных дисциплин. Экономика: макроэкономический и микроэкономический анализ оплаты труда. Управление. Социология труда. Менеджмент персонала. Компенсационный менеджмент. Финансовый анализ и	ОПК-3, ПК-1, ПК-14	Кейс-задача №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>корпоративные финансы – оценка результатов труда и затрат на труд.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: -</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 2: Виды труда	<p>Эволюция понятия персонала и смежные понятия: рабочая сила, трудовой ресурс, коллектив, команда, человеческий ресурс, человеческий капитал. Категории персонала.</p> <p>Понятие труда и его эволюция и смежные понятия: наемный труд, предпринимательская деятельность. Уровень квалификации. Содержание труда, понятия монотонности и творчества. Факторы, определяющие условия труда. Трудовой кодекс (ТК) об условиях труда. Режимы труда и отдыха. ТК РФ о рабочем времени. Особенности труда в условиях экономики знаний и инновационного роста. Труд как фактор создания добавочной стоимости. Нормирование труда. История становления и развития научной организации труда (НОТ) для разных секторов и отраслей.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: -</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Контрольная работа №1
Тема 3: Понятие и содержание оплаты труда	<p>Экономическое содержание. Уровень жизни региона и стоимость воспроизводства трудового ресурса. Прибавочная стоимость, распределение прибавочного продукта между группами сотрудников и предпринимателями.</p> <p>Социальное содержание. Теория справедливости Дж.Ст. Адамса и сравнение уровня доходов внутри предприятия, внутри отрасли между предприятиями, между отраслями, между регионами.</p> <p>Финансовое и нормативно-правовое содержание: формирование фонда оплаты труда с учетом требований трудового законодательства, налогообложение, социальные отчисления и др. составляющие финансового содержания стоимости трудового ресурса с точки зрения предприятия и с точки зрения краткосрочной и долгосрочной стратегии наемного работника. Пенсионные накопления и их значение в стимулирующей функции оплаты труда.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Понятие и содержание оплаты труда</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Круглый стол №1; Доклады-презентации №1
Тема 4: Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	<p>Формы организации стимулирования: опережающая и подкрепляющая; коллективная и индивидуальная; позитивная и негативная; непосредственная, текущая и перспективная; общая, эталонная и соревновательная. Постоянная и переменная части заработной платы. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.</p> <p>Структура трудового процесса, производственная операция и её элементы. Оценка трудоотдачи и производительности труда в производ-</p>	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Кейс-задача №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>ственных операциях.</p> <p>Достоинства сдельной оплаты труда с точки зрения расчета показателей результативности каждого сотрудника.</p> <p>Тейлоризм и смежные сферы управления персоналом, необходимые для обеспечения эффективности сдельной формы оплаты труда.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 5: Повременная оплата труда	<p>Вспомогательные виды деятельности и сложности отнесения результата на конкретное трудовое поведение конкретного сотрудника. Структура затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени. Возникновение повременной оплаты труда персонала.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Повременная оплата труда</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Доклады-презентации №1
Тема 6: Смешанные формы оплаты труда.	<p>Вспомогательные виды деятельности и сложности отнесения результата на конкретное трудовое поведение конкретного сотрудника. Структура затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени. Возникновение повременной оплаты труда персонала.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Смешанные формы оплаты труда</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Кейс-задача №2
Тема 7: Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса	<p>КРП и влияние коэффициентов эффективности на оплату труда. Оценка индивидуального вклада и самостоятельность выбора системы вознаграждений. Метод Кафетерия. Оплата и стимулирование труда на работах проектного типа.</p> <p>Дивиденды и участие работника в прибыли организации. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций. Социальный пакет и его финансовый учет как элемента оплаты труда. Совокупный доход работника от организации.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Кейс-задача №2
Тема 8: Рынок труда и экономика социальных стандартов	<p>Региональный рынок труда и роль миграции. Влияние дешевой рабочей силы на уровень цен. Рыночное равновесие с точки зрения социальных стандартов.</p> <p>Влияние инфляции – отставание роста номинальной заработной платы, снижение уровня реальной оплаты труда, влияние на покупательскую способность.</p> <p>Отраслевая конкуренция за дешевую рабочую силу и за высококвалифицированные кадры.</p> <p>Построение социологических шкал зарплаты. Поло-возрастная дискриминация в оплате труда.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Рынок труда и экономика социальных стандартов</p>	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Контрольная работа №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Лабораторная работа: -		
Тема 9: Системы оплаты труда в управлении талантами	Реактивные и проактивные стратегии формирования системы оплаты труда персонала. Талант. Понятие, содержание и оценка эффективности талантливого сотрудника. Перспективы развития систем оплаты труда в условиях виртуального предпринимательства. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Системы оплаты труда в управлении талантами Лабораторная работа: -	ОПК-3,ПК-1,ПК-14	Контрольная работа №1
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Понятие и содержание оплаты труда Понятие и содержание оплаты труда	Пр	2	Дискуссия
2	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	Пр	2	Деловая игра

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Понятие и содержание оплаты труда Понятие и содержание оплаты труда	Пр	2	Дискуссия
2	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	Пр	2	Деловая игра

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511318>

2. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511552>

3. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев,

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
Форма обучения: очная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495709>

Дополнительная литература:

1. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514571>
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491586>
3. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491529>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: agch.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
Форма обучения: очная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный

9. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>. - Текст: электронный

10. Executive.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный

11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>. - Текст: электронный

12. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/>. - Текст: электронный

13. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://hr-tv.ru/>. - Текст: электронный

14. Бухгалтерия.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - <https://www.buhgalteria.ru/>. - Текст: электронный

15. Бухонлайн [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - <https://www.buhonline.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОПК-3	Теория организации	экзамен	3	1
ОПК-3	Экономика организаций (предприятий)	экзамен	4	2
ОПК-3	Исследование систем управления	экзамен	4	2
ОПК-3	Организация труда персонала	зачет	6	3
ОПК-3	Стратегический менеджмент	экзамен	7	4
ОПК-3	Рынок труда	зачет	8	5
ОПК-3	Оплата труда персонала	экзамен	8	5
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	5	4
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	5	4
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	6	5
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	6	5
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	6	5
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	5
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	5
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	6
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	7	6
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	7
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	8	7
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	7
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7
ПК-14	Учет и анализ	экзамен	4	1
ПК-14	Оплата труда персонала	экзамен	8	2
ПК-14	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	8	2
ПК-14	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОПК-3	Теория организации	экзамен	2	1
ОПК-3	Экономика организаций (предприятий)	экзамен	3	2
ОПК-3	Исследование систем управления	экзамен	4	3
ОПК-3	Организация труда персонала	зачет	4	3
ОПК-3	Стратегический менеджмент	экзамен	4	3
ОПК-3	Рынок труда	зачет	4	3
ОПК-3	Оплата труда персонала	экзамен	4	3
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	1	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	2	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	3	3
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	3	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	3
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	4	4
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	4	4
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	4	4
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	4
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	4	4
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	4
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	4	4
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	5
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	5
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5
ПК-14	Учет и анализ	экзамен	2	1
ПК-14	Оплата труда персонала	экзамен	4	2
ПК-14	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	5	3
ПК-14	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	3

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

КРУГЛЫЙ СТОЛ, ДИСКУССИЯ, ПОЛЕМИКА, ДЕБАТЫ

Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Дискуссия оценивается по следующим показателям:

1. Полное понимание обсуждаемой проблемы;
2. Собственное суждение по вопросу, исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы;
3. Аргументированное и обоснованное выступление по теме;
4. Соблюдение регламента выступления, логичное структурирование и изложение материала;
5. Умение обозначить проблемные вопросы.

Критерии оценивания участия в дискуссии

Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументированно отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления, выделяет проблемные вопросы	10 баллов
Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	8 баллов
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	6 баллов
Не принимает участия в обсуждении	0 баллов

Шкала оценивания участия в дискуссии

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Показатели и критерии оценивания доклада-презентации

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Структура (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	Требования к выступлению (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

Шкала оценивания доклада-презентации

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за доклад-презентацию представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КЕЙС-ЗАДАЧА

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, ана-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

лизирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Показатели и критерии оценивания кейс-задачи

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию «выполнен - выполнен частично - не выполнен», что соответствует следующему распределению баллов «4 балла - 2 балла - 0 баллов»
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

Шкала оценивания кейс-задачи

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом.

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
--	-----------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3	Пороговый	- понятие и содержание оплаты труда; - системы оплаты труда, особенности сдельной и повременной оплаты труда.	- применять принципы работы с различными видами и формами оплаты труда.	- принципами применения компенсационного менеджмента.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	Высокий	- сложные и комбинированные системы оплаты труда, особенности сдельно-повременной оплаты труда.	- анализировать рынок труда и уровень социальных стандартов с точки зрения оплаты труда на предприятии.	- методами компенсационного менеджмента, определяющими воспроизводство и развитие человеческого ресурса.
	Повышенный	- этические нормы и правовые требования в области оценки результатов и распределении вознаграждений.	- применять различные системы оплаты труда в целях реализации стратегии управления талантами.	- навыками создания и развития системы оплаты труда персонала организации с учетом стратегических целей организационного развития.
ПК-1	Пороговый	- нормативно-правовые акты, регулирующие организацию оплаты труда персонала в Российской Федерации.	- применять теоретические навыки оценки результатов труда, контроля трудовых процессов и финансового расчета оплаты труда в практической деятельности.	- навыками формирования системы оплаты труда в организациях различных видов деятельности, отраслевой принадлежности, различных форм собственности.
	Высокий	- критерии и принципы определения результативности трудовых процессов и труда конкретных категорий персонала.	- учитывать отраслевую специфику, базовые условия труда при формировании системы оплаты труда различных категорий персонала, прежде всего, требования охраны труда.	- навыками анализа трудовых процессов и оценки их результативности, позволяющего предлагать обоснованный выбор той или иной формы оплаты труда по категориям персонала.
	Повышенный	- понятия «компенсационный менеджмент», «управление талантами», «КРП», новые тенденции в организации оплаты труда персонала и лучшие практики мировых компаний.	- оценивать эффективность использования различных систем учета результатов труда и распределения оплаты труда персонала, рассчитывать показатели роста производительности труда и повышения эффективности труда с учетом уровня оплаты труда.	- навыками анализа конкурентоспособности стратегии компании в области подбора и привлечения персонала.
ПК-14	Пороговый	- основы управления поведением персонала с помощью финансовых инструментов, элементы теории организационного поведения (справедливости оценки оплаты труда, иерархии).	- оценивать эффективность использования различных систем учета результатов труда и распределения оплаты труда персонала.	- методами оценки разработанных Положений об оплате труда и материальном стимулировании труда на соответствие финансовой ситуации конкретного предприятия.
	Высокий	- фундаментальные основы компенсационного менеджмента с точки зрения элементов вознаграждения за труд и воспроизводства рабочей силы.	- рассчитывать показатели роста производительности труда и повышения эффективности труда с учетом уровня оплаты труда.	- современными технологиями управления трудовым поведением персонала на основе использования разнообразных финансовых инструментов и рычагов компенсационного менеджмента.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Повышенный	- теоретическое содержание и практические особенности и факторы управления трудовым поведением персонала на основе финансового стимулирования.	- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования труда персонала на основе финансовых инструментов.	- способностью принимать обоснованные решения на основе данных финансового управленческого учета в области совершенствования системы оплаты труда на конкретном предприятии с учетом адаптации формы и модели оплаты труда к специфике категорий персонала и виду деятельности предприятия.
--	------------	--	--	---

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

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п. Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. 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.

Контрольная работа №1

1. Труд как процесс и как экономический ресурс
2. Задачи нормирования труда.
3. Бестарифные системы оплаты труда.
4. Организация оплаты труда.
5. Формы материального поощрения персонала.
6. Механизм системы стимулирования труда.
7. Формы стимулирования труда
8. Виды вознаграждения.
9. Понятие мотивационной структуры.
10. Трудовой мотив.
11. Содержательные теории мотивации.
12. Процессуальные теории мотивации.
13. Структура трудовой мотивации.
14. Функции трудовой мотивации.
15. Механизм трудовой мотивации.
16. Основные типы мотивации.
17. Основные современные подходы к мотивации персонала.

Темы для круглого стола №1

1. Понятие стимула.
2. Виды стимулирования труда.
3. Принципы стимулирования труда.
4. Материальное стимулирование труда.
5. Нематериальное стимулирование труда.
6. Моральное стимулирование персонала.

7. Экономическая сущность оплаты труда.
8. Функции оплаты труда.
9. Принципы оплаты труда.
10. Отечественный опыт оплаты труда.
11. Зарубежный опыт оплаты труда.
12. Основные этапы системы управления оплатой труда.
13. Гибкие системы оплаты труда.
14. Организация оплаты труда.
15. Формы и системы оплаты труда.
16. Бестарифная система оплаты труда.
17. Регулирование заработной платы.
18. Учет трудового вклада.

Темы докладов-презентаций №1

1. Регулирование заработной платы в России.
2. Состав и планирование численности служащих.
3. Планирование производительности труда.
4. Организация и планирование заработной платы.
5. Организация внедрения и пересмотра норм выработки.
6. Метод и изучения движений.
7. Средства рационализации. Анализ процессов, технологическая схема, поточная графика, схема совместной работы. Пооперационная карта, анализ микродвижений, терблнг.
8. Типовые нормативы времени. Нормативы темпа и скорости трудовых движений
9. Методы организации технологических процессов на предприятии.
10. Последовательный и последовательно-параллельный методы организации труда.
11. Метод организации труда с использованием сетевых графиков.
12. Организация труда на конвейерах. Организация труда в автоматизированных производствах. Организация труда в автоматических производствах.
13. Сменные и сквозные бригады, их особенности и преимущества сквозных бригад.
14. Оптимизация структуры доходов сотрудников предприятия.
15. Международные системы мотивации и регулирование оплаты труда.

Примерные задания в форме кейс-задачи №1

Вариант 1.

Разработайте для производственного предприятия, производящего калийные удобрения, Положение об оплате труда.

- Какие основные группы сотрудников задействованы на предприятии?
- Как можно измерить вклад каждой категории сотрудников в результат предприятия?
 - Какие формы оплаты труда будут более стимулировать к повышению производительности разные группы персонала? Аргументируйте свой ответ.
 - Достаточно ли в данном типе организаций анализировать систему оплаты труда с точки зрения финансовых затрат на ФОТ? Какие элементы будут обязательно включаться предприятием в затраты на персонал?
 - Какие ограничения налагаются на возможность монетизировать систему социальных льгот и выплат для данного типа опасных производств?

- Какими документами регулируются затраты, связанные с охраной труда?

Примерные задания в форме кейс-задачи №2

Составьте социальный пакет для компании по разработке программного обеспечения для банковских учреждений.

- Какие основные группы сотрудников задействованы на предприятии?
- Каковы основные мотивы и потребности каждой категории сотрудников?
- Какие элементы компенсационного пакета могут быть привлекательны для каждой категории персонала? Аргументируйте свой ответ.
- Развитие каких основных особенностей ключевого «производственного» персонала Вы планируете стимулировать с помощью социального пакета?
- Сколько финансовых средств Вы можете выделять на удовлетворение потребностей персонала? Каким образом можно рассчитать необходимую сумму?

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Основные тенденции развития нормирования труда в странах с развитой рыночной экономикой
2. Социальные программы предприятия – состав, источники финансирования.
3. Виды трудовых процессов и принципы их организации
4. Структура производственной операции и её оптимизация
5. Время использования оборудования и возможности оптимизации
6. Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений
7. Хронометраж и его разновидности
8. Функции норм труда
9. Нормативы по труду: их роль и значение
10. Условия, обеспечивающие единство нормативов
11. Какая разница между понятиями «норма труда» и «норма затрат труда»
12. Особенности определения полной трудоемкости единицы продукции на основе нормативов
13. Методы установления нормативных зависимостей
14. Основные причины снижения трудоемкости продукции
15. Корректировка норм времени с учетом данных освоения новых видов работ и операций
16. Функции и структура органов управления трудом
17. Показатели качества норм труда на предприятии
18. Оценка социально-экономической эффективности труда
19. Бестарифный подход к оплате труда. Современные методы оплаты труда.
20. Современные формы организации труда и направления их совершенствования.
21. Способы стимулирования творческой активности сотрудников предприятия. Дисциплина труда.
22. Возможности и методы нормирования труда управленческого персонала
23. Основные направления совершенствования режима труда и отдыха. Гибкий (свободный) график работы.
24. Рационализация приёмов и методов труда, принципы экономии движений.
25. Работа по организации и нормированию труда на предприятии. Оценка уровня и напряженности норм труда.

26. Опыт российских предприятий по применению различных форм мотивации и оплаты труда.
27. Определите, в чем особенность применения системы оплаты труда в условиях работы рекламного агентства.
28. Составьте предварительный план для переговоров о достижении оптимальных условий по оплате труда персонала предприятия в Коллективном договоре.
29. Составьте план разработки Положения об оплате труда.
30. Составьте план разработки Положения о премировании.

Примерный перечень практических заданий для экзамена

Кейс-задания

Вариант 1.

Разработайте для производственного предприятия, производящего калийные удобрения, Положение об оплате труда.

- Какие основные группы сотрудников задействованы на предприятии?
- Как можно измерить вклад каждой категории сотрудников в результат предприятия?
- Какие формы оплаты труда будут более стимулировать к повышению производительности разные группы персонала? Аргументируйте свой ответ.
- Достаточно ли в данном типе организаций анализировать систему оплаты труда с точки зрения финансовых затрат на ФОТ? Какие элементы будут обязательно включаться предприятием в затраты на персонал?
- Какие ограничения налагаются на возможность монетизировать систему социальных льгот и выплат для данного типа опасных производств?
- Какими документами регулируются затраты, связанные с охраной труда?

Вариант 2.

Составьте социальный пакет для компании по разработке программного обеспечения для банковских учреждений.

- Какие основные группы сотрудников задействованы на предприятии?
- Каковы основные мотивы и потребности каждой категории сотрудников?
- Какие элементы компенсационного пакета могут быть привлекательны для каждой категории персонала? Аргументируйте свой ответ.
- Развитие каких основных особенностей ключевого «производственного» персонала Вы планируете стимулировать с помощью социального пакета?
- Сколько финансовых средств Вы можете выделять на удовлетворение потребностей персонала? Каким образом можно рассчитать необходимую сумму?

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.15 Оплата труда персонала
Форма обучения: очная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год
