

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

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

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

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.17 Оплата труда персонала
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Амельченко Е. Н.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения 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

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала	ПК-4.1 Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p> <p>ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала</p>	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4.1. Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p>	<p>Знает: - формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; - порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; - системы оплаты и учета производительности труда персонала.</p>
<p>ПК-4.2. Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p>	<p>Умеет: - умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4.3. Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала	Способен: - участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; - внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала.

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-4.1	ПК-4.2	ПК-4.3
1	Предмет, содержание, задачи курса	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Виды труда	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
3	Понятие и содержание оплаты труда	ПК-4	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
4	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	ПК-4	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-4.1	ПК-4.2	ПК-4.3
5	Повременная оплата труда	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
6	Смешанные формы оплаты труда.	ПК-4	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
7	Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №4 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №4 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
8	Рынок труда и экономика социальных стандартов	ПК-4	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №3 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
9	Системы оплаты труда в управлении талантами	ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №5 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №5 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>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 корпоративные финансы – оценка результатов труда и затрат на труд.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Оплата труда с позиций различных научных дисциплин.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Виды труда Эволюция понятия персонала и смежные понятия: рабочая сила, трудовой ресурс, коллектив, команда, человеческий ресурс, человеческий капитал. Категории персонала. 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: Трудовой кодекс об условиях труда и рабочем времени.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Понятие и содержание оплаты труда</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Экономическое содержание. Уровень жизни региона и стоимость воспроизводства трудового ресурса. Прибавочная стоимость, распределение прибавочного продукта между группами сотрудников и предпринимателями. Социальное содержание. Теория справедливости Дж.Ст. Адамса и сравнение уровня доходов внутри предприятия, внутри отрасли между предприятиями, между отраслями, между регионами. 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: Теория справедливости и сравнение уровня доходов внутри предприятия, внутри отрасли между предприятиями, между отраслями, между регионами.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда</p> <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. Структура трудового процесса, производственная операция и её элементы. Оценка трудоотдачи и производительности труда в производственных операциях. Достоинства сдельной оплаты труда с точки зрения расчета показателей результативности каждого сотрудника. Тейлоризм и смежные сферы управления персоналом, необходимые для обеспечения эффективности сдельной формы оплаты труда.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Сдельная оплата труда с применением ИС: Предприятие (Зарплата и управление персоналом).</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Повременная оплата труда</p> <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 с применением ИС: Предприятие (Зарплата и управление персоналом).</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 6: Смешанные формы оплаты труда.</p> <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 с применением ИС: Предприятие (Зарплата и управление персоналом).</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 7: Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса</p> <p>KPI 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. 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: Оценка индивидуального вклада и самостоятельность выбора системы вознаграждений.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 8: Рынок труда и экономика социальных стандартов</p> <p>Региональный рынок труда и роль миграции. Влияние дешевой рабочей силы на уровень цен. Рыночное равновесие с точки зрения социальных стандартов. Влияние инфляции – отставание роста номинальной заработной платы, снижение уровня реальной оплаты труда, влияние на покупательскую способность. Отраслевая конкуренция за дешевую рабочую силу и за высококвалифицированные кадры. Построение социологических шкал зарплаты. Поло-возрастная дискриминация в оплате труда.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Рыночное равновесие с точки зрения социальных стандартов.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 9: Системы оплаты труда в управлении талантами</p> <p>Реактивные и проактивные стратегии формирования системы оплаты труда персонала. Талант. Понятие, содержание и оценка эффективности талантливый сотрудник. Перспективы развития систем оплаты труда в условиях виртуального предпринимательства.</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Практические занятия/самостоятельная работа: Системы оплаты труда в условиях виртуального предпринимательства.
Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	48	48
Лекционные занятия (Лек)	16	16
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	32	32
Самостоятельная работа студента (СР)	55	55
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	55	55
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	53	53
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет, содержание, задачи курса	6	0	2	0	6	2
2	Виды труда	6	2	2	0	6	2
3	Понятие и содержание оплаты труда	6	2	4	0	6	4
4	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	6	2	4	0	6	4
5	Повременная оплата труда	6	2	4	0	6	4
6	Смешанные формы оплаты труда.	6	2	4	0	6	4
7	Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса	6	2	4	0	6	4
8	Рынок труда и экономика социальных стандартов	6	2	4	0	6	4
9	Системы оплаты труда в управлении талантами	6	2	4	0	7	4
Итого:			16	32	0	55	32

* 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

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	91	91
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	91	91
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	13	13
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет, содержание, задачи курса	7	0	0	0	10	2
2	Виды труда	7	0	0	0	10	2
3	Понятие и содержание оплаты труда	7	0	0	0	10	4
4	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	7	2	2	0	10	4
5	Повременная оплата труда	7	2	2	0	10	4
6	Смешанные формы оплаты труда.	7	0	0	0	10	4
7	Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса	7	0	0	0	10	4
8	Рынок труда и экономика социальных стандартов	7	0	0	0	10	4
9	Системы оплаты труда в управлении талантами	7	0	0	0	11	4
Итого:			4	4	0	91	32

* 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.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	14	14
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	8	8
Самостоятельная работа студента (СР)	89	89
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	89	89
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	19	19
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет, содержание, задачи курса	7	0	0	0	10	2
2	Виды труда	7	0	0	0	10	2
3	Понятие и содержание оплаты труда	7	0	2	0	10	4
4	Системы оплаты труда. Сдельная оплата труда	7	2	2	0	10	4
5	Повременная оплата труда	7	2	2	0	10	4
6	Смешанные формы оплаты труда.	7	2	2	0	10	4
7	Компенсационный менеджмент: воспроизводство и развитие человеческого ресурса	7	0	0	0	10	4
8	Рынок труда и экономика социальных стандартов	7	0	0	0	10	4
9	Системы оплаты труда в управлении талантами	7	0	0	0	9	4
Итого:			6	8	0	89	32

* 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.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. ОПЛАТА ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ. Учебник и практикум для вузов / Горелов Н. А. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 163 с. - ISBN 978-5-534-02409-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-v-byudzhetnyh-organizaciyah-514571>

2. ЭКОНОМИКА ТРУДА. Учебник для вузов / Под общ. ред. Симоновой М.В. - Самарский государственный экономический университет (г. Самара), 2023 г. - 259 с. - ISBN 978-5-534-05423-1 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-truda-515188>

3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ОПЛАТА ТРУДА И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ В РОССИИ. Учебник для вузов / Роик В. Д. - ВНИИ труда Минтруда России (г.Москва), 2023 г. - 692 с. - ISBN 978-5-534-14195-5 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/zarabotnaya-plata-oplata-truda-i-pensionnoe-strahovanie-v-rossii-519972>

Дополнительная литература:

1. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ 3-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов / Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В., 2023 г. - 208 с. - ISBN 978-5-534-06638-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ocenka-personala-sbalansirovannaya-sistema-pokazateley-513592>

2. ОПЛАТА ТРУДА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ. Учебник и практикум для вузов / Горелов Н. А. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 174 с. - ISBN 978-5-534-02410-4 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-v-kommercheskih-organizaciyah-513651>

3. ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА: МЕТОДОЛОГИЯ И РАСЧЕТЫ. Учебник и практикум для вузов / Горелов Н. А. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 412 с. - ISBN 978-5-534-00482-3 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-personala-metodologiya-i-raschety-511552>

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

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ
6. 1 С Предприятие (зарплата и управление персоналом)

7. 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: arh.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 база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный
9. Молодежный Союз Экономистов и Финансистов [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.msef.ru>. - Текст: электронный
10. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru>. - Текст: электронный
11. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный
12. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный
13. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный
14. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный
15. Министерство экономического развития Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://economy.gov.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа - практических занятий – компьютерный класс, оборудованный рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

3. 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 устройствами), 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). Авторизация на информационно-образовательном портале Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

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

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	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

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

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

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Уровень жизни региона и стоимость воспроизводства трудового ресурса.
2. Прибавочная стоимость, распределение прибавочного продукта между группами сотрудников

и предпринимателями.

3. Теория справедливости Дж. Ст. Адамса и сравнение уровня доходов внутри предприятия, внутри отрасли между предприятиями, между отраслями, между регионами.
4. Финансовое и нормативно-правовое содержание: формирование фонда оплаты труда с учетом требований трудового законодательства, налогообложение, социальные отчисления.
5. Пенсионные накопления и их значение в стимулирующей функции оплаты труда.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

1. Вспомогательные виды деятельности и сложности отнесения результата на конкретное трудовое поведение конкретного сотрудника.
2. Структура затрат рабочего времени.
3. Методы изучения затрат рабочего времени.
4. Возникновение повременной оплаты труда персонала.
5. Сдельная оплата труда.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №3

1. Региональный рынок труда и роль миграции.
2. Влияние дешевой рабочей силы на уровень цен.
3. Рыночное равновесие с точки зрения социальных стандартов.
4. Влияние инфляции – отставание роста номинальной заработной платы, снижение уровня реальной оплаты труда, влияние на покупательскую способность.
5. Отраслевая конкуренция за дешевую рабочую силу и за высококвалифицированные кадры.
6. Построение социологических шкал зарплаты.
7. Поло-возрастная дискриминация в оплате труда.

Доклад, сообщение/Реферат №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 графия, схема совместной работы. Пооперационная карта, анализ микродвижений, терблиг.
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.

Доклад, сообщение/Реферат №2

1. Содержание труда.
2. Факторы, определяющие условия труда.

3. Режимы труда и отдыха.
4. Труд как фактор создания добавочной стоимости..
5. Нормирование труда.
6. История становления и развития научной организации труда.
7. Гибкие системы оплаты труда.
8. Организация оплаты труда.
9. Формы и системы оплаты труда.
10. Бестарифная система оплаты труда.

Доклад, сообщение/Реферат №3

1. Оплата труда на предприятии.
2. Сущность заработной платы.
3. Оплата труда работников. Современная практика оплаты труда работников на предприятиях.
4. Организация оплаты труда на предприятиях.
5. Регулирование оплаты труда руководителей.
6. Планирование труда и заработной платы.
7. Формы и системы оплаты труда.
8. Организация заработной платы.
9. Оплата труда в современных условиях.

Доклад, сообщение/Реферат №4

1. Оценка индивидуального вклада и самостоятельность выбора системы вознаграждений.
2. Метод Кафетерия.
3. Оплата и стимулирование труда на работах проектного типа.
4. Дивиденды и участие работника в прибыли организации.
5. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций.
6. Социальный пакет и его финансовый учет как элемента оплаты труда.
7. Совокупный доход работника от организации.

Доклад, сообщение/Реферат №5

1. Реактивные и проактивные стратегии формирования системы оплаты труда персонала.
2. Талант - понятие, особенности.
3. Понятие, содержание и оценка эффективности талантливого сотрудника.
4. Перспективы развития систем оплаты труда в условиях виртуального предпринимательства.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №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.
18. Понятие стимула.
19. Виды стимулирования труда.
20. Принципы стимулирования труда.
21. Материальное стимулирование труда.
22. Нематериальное стимулирование труда.
23. Моральное стимулирование персонала.
24. Экономическая сущность оплаты труда.
25. Функции оплаты труда.
26. Принципы оплаты труда.
27. Отечественный опыт оплаты труда.
28. Зарубежный опыт оплаты труда.
29. Основные этапы системы управления оплатой труда.
30. Гибкие системы оплаты труда.
31. Организация оплаты труда.
32. Формы и системы оплаты труда.
33. Бестарифная система оплаты труда.
34. Регулирование заработной платы.
35. Учет трудового вклада.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: зачет

Примерный перечень теоретических вопросов к зачету

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 к зачету

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?