


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления

 П.Е. Кричинский
«28» июня 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
(МОДУЛЯ)**

Оплата труда персонала

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень основной профессиональной образовательной программы

бакалавриат

(бакалавриат, магистратура)

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

(указывается код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) подготовки **Менеджмент организации**

Форма обучения **заочная**

(очная, очно-заочная), заочная, дистанционная)

Сроки освоения ОПОП **4,5 года**

(нормативный или сокращенный срок обучения)

Факультет (институт) **социологии и управления**

Кафедра **управления персоналом**

Рязань, 2017

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целями освоения учебной дисциплины Оплата труда персонала является формирование компетенций, направленных на формировании теоретических знаний об организации оплаты труда персонала на предприятии в условиях рыночной экономики.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Учебная дисциплина Оплата труда персонала относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

Управление человеческими ресурсами

Трудовое право

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

Управление социальным развитием организации

2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных- (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1	2	3	4	5	6
1.	ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<ul style="list-style-type: none"> - роль заработной платы в повышении уровня и качества жизни населения; - сущность заработной платы различных групп населения; - проблемы связи динамики реальной заработной платы с динамикой потребительских цен; 	<ul style="list-style-type: none"> - сопоставлять наиболее важных показателей оплаты труда, их влияния на уровень жизни; - принимать решения в области заработной платы; - рассчитывать социальный эффект от организационно-управленческих решений. 	<ul style="list-style-type: none"> - методикой принятия управленческих решений в области заработной платы;
2.	ОПК-5	владение навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем	<ul style="list-style-type: none"> - методы и принципы налогообложения оплаты труда граждан; - источники права и механизм, регулирующие размера заработной платы; - роль заработной платы в стимулировании высокоэффективного производительного труда; 	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать и прогнозировать уровень заработной платы, критерии ее изменения; - анализировать заработную плату; - составлять финансовую отчетность с учетом выбранной системы оплаты труда 	<ul style="list-style-type: none"> - методикой исследования уровня заработной платы.
3	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения	сущность и содержание основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных	применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности;	навыками целостного подхода к анализу проблем решения стратегических и оперативных управленческих

		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	управленческих задач - Технологии решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - особенности использования методов аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной	- анализировать групповые процессы в организации; - осуществлять диагностику организационной культуры	задач и аудита человеческих ресурсов.
--	--	--	---	--	---------------------------------------

2.5 Карта компетенций дисциплины.

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ Оплата труда персонала					
Цель дисциплины	является формирование компетенций, направленных на формировании теоретических знаний об организации оплаты труда персонала на предприятии в условиях рыночной экономики				
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Общепрофессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать: - роль заработной платы в повышении уровня и качества жизни населения; - сущность заработной платы различных групп населения; - проблемы связи динамики реальной заработной платы с динамикой потребительских цен;	Лекция, практическое занятие, самостоятельная работа	Собеседование, зачет	ПОРОГОВЫЙ Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства. ПОВЫШЕННЫЙ Обучающийся анализирует, диагностирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.

		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сопоставлять наиболее важных показателей оплаты труда, их влияния на уровень жизни; - принимать решения в области заработной платы; - рассчитывать социальный эффект от организационно-управленческих решений. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой принятия управленческих решений в области заработной платы; 			
ОПК-5	<p>владение навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и принципы налогообложения оплаты труда граждан; - источники права и механизм, регулирующие размера заработной платы; - роль заработной платы в стимулировании высокоэффективного производительного труда; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и прогнозировать уровень заработной платы, критерии ее изменения; - анализировать заработную плату; - составлять финансовую отчетность с учетом выбранной системы оплаты труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой исследования уровня заработной платы. 	<p>Лекция, практическое занятие, самостоятельная работа</p>	<p>Собеседование, зачет</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства. ПОВЫШЕННЫЙ Обучающийся анализирует, диагностирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.</p>

ПК-1	<p>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</p>	<p>Знать: -сущность и содержание основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач - Технологии решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - особенности использования методов аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; - анализировать групповые процессы в организации; - осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем решения стратегических и оперативных управленческих задач и аудита человеческих ресурсов.</p>	Лекция, практическое занятие, самостоятельная работа	Собеседование, зачет	<p>Пороговый: знать особенности и принципы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач Повышенный: владеть навыками эффективного использования знаний и умений организации групповой работы, проведения аудита человеческих ресурсов, осуществления диагностики организационной культуры</p>
------	--	--	--	----------------------	---

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		4	№	№	№
		часов	часов	часов	часов
1	2	3	4	5	6
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	-	12	-	-	-
В том числе:					
Лекции (Л)		6			
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)		6			
Лабораторные работы (ЛР)					
2. Самостоятельная работа студента (всего)		56			
В том числе	-	-	-	-	-
<i>СРС в семестре:</i>					
Курсовая работа	КП				
	КР				
Другие виды СРС:	-	56	-	-	-
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям		56			
Конспектирование учебных материалов, первоисточников, видеозаписей и др.					
Выполнение индивидуальных домашних заданий					
<i>СРС в период сессии</i>		4			
Вид промежуточной аттестации	зачет (З),		3		
	экзамен (Э)				
ИТОГО: Общая трудоемкость	Часов		72		
	зач. ед.		2		

В приложении к диплому итоговая оценка по учебной дисциплине (модулю), изучаемая в течение нескольких семестров, указывается (выделите выбранный вариант):

- А) средняя оценка за все семестры изучения учебной дисциплины
- Б) оценка за семестр № 4

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Содержание разделов учебной дисциплины (модуля)

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
1	2	3	4
6	1	Макро- и микроэкономические аспекты заработной платы	<p>Политика доходов и заработной платы в рыночной экономике. Социально-экономические основы реформирования заработной платы. Механизм осуществления заработной платы. Валовой внутренний продукт, национальный доход и формирование доходов населения. Валовой внутренний продукт, как показатель уровня экономического развития. Национальный доход. Экономическая природа доходов. Факторы, определяющие спрос на ресурсы и уровень их оплаты. Доходы как плата за экономические ресурсы. Производственная функция. Принципы, определяющие спрос на труд и другие факторы производства. Факторы, определяющие уровень оплаты труда. Уровень и качество жизни: понятия, индикаторы, современное состояние в России. Понятия и система индикаторов уровня и качества жизни. Современное состояние уровня и качества жизни в России.</p>
	2	Политика и механизм формирования и регулирования оплаты труда	<p>Мотивация к эффективному труду: потребности, интересы, мотивы и стимулы. Понятия потребностей, интересов, мотивов и стимулов. Взаимосвязь и взаимообусловленность потребностей, интересов, мотивов и стимулов. Эволюция мотивации к труду в рыночной экономике. Социальные стандарты: формирование и использование. Предпосылки и условия социальной стандартизации. Состояние социального нормирования. Задачи социальной стандартизации и требования к социальным стандартам. Направления социальной стандартизации. Применение социальных стандартов. Регулирование доходов и заработной платы. Основы государственного регулирования доходов и заработной платы. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы. Формы и методы территориального регулирования доходов и заработной платы. Целевая направленность политики территориального регулирования. Основные элементы системы территориального регулирования заработной платы. Изменения системы территориального регулирования доходов и заработной платы в рыночной экономике. Социальное страхование и внебюджетные фонды. Система социального страхования. Формирование и использование внебюджетных фондов. Реформирование социального страхования.</p>
	3	Формы и системы заработной платы	<p>Существо и тенденции развития форм и систем заработной платы. Назначение основных форм заработной платы. Тенденции развития форм заработной платы и определяющие их факторы. Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Основные системы сдельной оплаты. Расчет заработка при прямой сдельной системе. Расчет заработка при сдельно-премиальной системе. Расчет заработка при сдельно-прогрессивной системе. Косвенная сдельная оплата. Сдельный аккорд. Повременная оплата труда и ее системы. Простая повременная система. Повременно-премиальная оплата. Премирование и его экономическое обоснование.</p>

		Выбор показателей и условий премирования. Обоснование экономической эффективности премий. Бестарифная система оплаты труда. Особенности бестарифной системы оплаты. Бестарифная система оплаты, основанная на применении «вилки» соотношений в оплате труда разного качества. Бестарифная система оплаты, основанная на договоре между работодателем и работником.
4	Формирование оплаты труда работников в организациях, на предприятиях, в учреждениях	Тарифная оплата. Задачи и элементы тарифной оплаты. Принципы построения тарифной системы. Порядок тарификации работ и рабочих и аттестации служащих. Доплаты и надбавки тарифного характера к основной оплате. Формы и системы заработной платы. Существо и тенденции развития форм и систем заработной платы. Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Повременная оплата труда и ее системы. Премирование и его экономическое обоснование. Бестарифная система оплаты труда. Оплата труда государственных служащих. Правовые основы государственной службы Российской Федерации и правовое положение государственных служащих. Труд и его оплата в системе государственного управления. Задачи тарифной оплаты. Элементы тарифной системы и их назначение. Тарифные сетки и их роль в организации оплаты. Назначение тарифных ставок и окладов. Тарифно- квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей служащих. Расширение прав предприятий (организаций) в регулировании заработной платы. Единая тарифная сетка в бюджетной сфере. Тарификация работ и рабочих. Аттестация служащих. Виды доплат и надбавок. Порядок предоставления доплат и надбавок. Назначение основных форм заработной платы. Тенденции развития форм заработной платы и определяющие их факторы. Основные системы сдельной оплаты.
5	Оплата труда государственных служащих	Правовые основы государственной службы Российской Федерации и правовое положение государственных служащих. Правовые основы и содержание труда государственных служащих. Права государственных служащих. Обязанности государственных служащих. Ограничения, связанные с государственной службой. Присвоение квалификационных разрядов. Гарантии государственным служащим. Особенности труда государственных служащих. Денежное содержание федеральных государственных служащих. Размер ежемесячных надбавок за выслугу лет федеральным государственным служащим. Оплата труда работников, занимающих в федеральных органах исполнительной власти должности, не отнесенные к государственным должностям. Размер ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам федеральных органов исполнительной власти, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям.
6	Зарубежный опыт в организации оплаты труда персонала	Формирование основных доходов в развитой рыночной экономике. Основные доходы в рыночной экономике. Прибыль как основной мотив предпринимательской деятельности. Регулирование величины заработной платы. Профсоюзы на рынке труда. Реальная заработная плата и спираль «заработная плата — цены». Организация заработной платы, ее формы и системы. Политика налогообложения в странах с развитой рыночной экономикой. Общие принципы и основные характеристики системы налогообложения. Реформирование системы прямого налогообложения. Реформирование косвенного налогообложения. Взносы работодателей на социальное обеспечение.

2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестрам)
			Л	ЛР	ПЗ/С	СРС	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	1	Макро- и микроэкономические аспекты заработной платы	1		1	11	12	
	2	Политика и механизм формирования и регулирования оплаты труда	1		1	9	11	
	3	Формы и системы заработной платы	1		1	9	11	
	4	Формирование оплаты труда работников в организациях, на предприятиях, в учреждениях	1		1	9	11	
	5	Оплата труда государственных служащих	1		1	9	11	
	6	Зарубежный опыт в организации оплаты труда персонала	1		1	9	11	
			<i>Разделы дисциплины №1-6</i>				4	4
		ИТОГО за семестр	6		6	56	72	зачет

2.3. Лабораторный практикум не предусмотрен

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Наименование лабораторных работ	Всего часов
1	2	3	4	5
	1.			
	2.			
	3.			
	...			
		ИТОГО в семестре		

2.3. Примерная тематика курсовых работ не предусмотрены

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
6	1.	Макро- и микроэкономические аспекты заработной платы	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Подготовка конспектов выступлений на семинаре Всего:	10 1 11
	2.	Политика и механизм формирования и регулирования оплаты труда	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Подготовка конспектов выступлений на семинаре Всего:	5 4 9
	3.	Формы системы заработной платы	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Подготовка конспектов выступлений на семинаре Всего:	5 4 9
	4.	Формирование оплаты труда работников в организациях, на предприятиях, в учреждениях	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Подготовка конспектов выступлений на семинаре Всего:	5 4 9
	5.	Оплата труда государственных служащих	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Подготовка конспектов выступлений на семинаре Всего:	5 4 9
	6.	Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала	Подготовка к семинарам (работа с конспектом лекций) Подготовка конспектов выступлений на семинаре Всего:	5 4 9
ИТОГО в семестре:				56
ИТОГО				56

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса «Оплата труда персонала».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научные статьи и материалы социологических исследований. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

При подготовке к экзамену повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на экзамен и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.
- для формирования умений: решение практических ситуаций и заданий, подготовка к деловым играм, решение тестов и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) (см. Фонд оценочных средств)

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
	2	3	4	5	6	7	8
1.	Экономика фирмы [Текст] : учебник /; Всерос. заочный финансово-экономический ин-т. - 2-е изд., перераб. и доп. -	под ред. В. Я. Горфинкеля	М. : Юрайт, 2011	1-6	4	7	
2	Экономика организации (предприятия): учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.В. Сергеев, И.И. Веретенников. 6-е изд-е, перераб. и доп. (ЭБС Юрайт)	Сергеев И.В.	М.: Издательство ЮРАЙТ	1-6	4		

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
	2	3	4	5	6	7	8
1	Рынок труда (для бакалавров) Учебник онлайн	Рофе А.И.	М.: Кнорус. – 2016, с. 259 (ЭБС Book.ru)	1-6	4		
2	Оплата труда персонала. Учебное пособие онлайн.	Конюков а Н.И.	М.: Кнорус. – 2013, с. 207 (ЭБС Book.ru)	1-6	4		

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы: • Академия Google – новая поисковая система, разработанная специально для студентов, ученых и исследователей, предназначена для поиска информации в онлайн-овых академических журналах и материалах, прошедших

экспертную оценку;

- РИБК – портал «Российского информационно-библиотечного консорциума» предоставляет возможность расширенного поиска библиографических данных и полнотекстовых ресурсов в электронных каталогах пяти крупнейших библиотек России;
- SCIRUS – поисковая система, нацеленная на поиск исключительно научной информации, позволяет находить информацию в научных журналах, персональных страницах ученых, университетов и исследовательских центров.
- Электронные библиотеки открытого доступа:
- Библиотека международной спортивной информации (БМСИ) – электронная библиотека представляет собой открытый Интернет-ресурс, в котором содержатся издания по спортивной тематике: книги, видео, отдельные статьи, но преимущественно периодика.
- Единое окно доступа к образовательным ресурсам – это информационная система, которая предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.
- Ассоциация исследователей российского общества (АИРО-XXI) – автономная некоммерческая организация «НИЦ Ассоциация исследователей российского общества-XXI» создана в 1991 г. рядом ведущих российских исследователей. Совместные проекты реализуются совместно с институтами РАН, МГУ, РГГУ, РУДН, Уральским государственным университетом и другими. На сайте представлены исторические и политологические исследования.
- Информационно-правовая система «Консультант-Плюс»,
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU и др.
- Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»
- ЭБС «Университетская библиотека ONLINE»

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Россия. Статистический справочник [URL:http://www.gks.ru](http://www.gks.ru) (дата обращения: 25.09.2016)
2. Россия в цифрах [URL: http://www.gks.ru/](http://www.gks.ru/) (дата обращения: 23.03.2016)
3. Единый архив экономических и социологических данных [URL://http://sophist.hse.ru/arch_about.shtml](http://sophist.hse.ru/arch_about.shtml) (дата обращения: 25.03.2016)
4. Вестник экономики, права и социологии [URL: http:// www.vestnykeps.ru](http://www.vestnykeps.ru). (дата обращения: 20.03.2016)

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: лекционные аудитории, оснащенные видеопроекционным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной

мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:

Видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерном классе должны быть установлены средства MS Office __: Word, Excel, PowerPoint и др.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствует.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

8. РАЗДЕЛЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ СВЯЗИ С ОБЕСПЕЧИВАЕМЫМИ (ПОСЛЕДУЮЩИМИ) УЧЕБНЫМИ ДИСЦИПЛИНАМИ (МОДУЛЯМИ)

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) учебных дисциплин (модулей)	Номера разделов данной учебной дисциплины (модуля), необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) учебных дисциплин (модулей)			
		3			
1	2	1	2	3	4
1.	Управление социальным развитием организации	+	+	+	+

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Пример указаний по видам учебных занятий приведен в виде таблицы

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Контрольная работа/индивидуальные	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания

задания	и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Реферат/курсовая работа	<i>Реферат:</i> Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата. <i>Курсовая работа:</i> изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.
Практикум/лабораторная работа	Методические указания по выполнению лабораторных работ (<i>можно указать название брошюры и где находится</i>) и др.
Коллоквиум	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Устное консультирования обучающихся.

Приложение 1

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине Оплата труда персонала

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю) для промежуточного контроля успеваемости

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Макро- и микроэкономические аспекты заработной платы	ОПК-2 ОПК-5 ПК-1	зачет
2.	Политика и механизм формирования и регулирования оплаты труда	ОПК-2 ОПК-5 ПК-1	зачет
3.	Формы и системы заработной платы	ОПК-2 ОПК-5 ПК-1	зачет
4.	Формирование оплаты труда работников в организациях, на предприятиях, в учреждениях	ОПК-2 ОПК-5 ПК-1	зачет
5	Оплата труда государственных служащих	ОПК-2 ОПК-5 ПК-1	зачет
6	Зарубежный опыт в организации оплаты труда персонала	ОПК-2 ОПК-5 ПК-1	зачет

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знать	
		1 роль заработной платы в повышении уровня и качества жизни населения;	ОПК-2 З1
		2 сущность заработной платы различных групп населения;	ОПК-2 З2
		3 проблемы связи динамики реальной заработной платы с динамикой потребительских цен.	ОПК-2 З3
		уметь	
		1 сопоставлять наиболее важных показателей оплаты труда, их влияния на уровень жизни;	ОПК-2 У1
		2 принимать решения в области заработной платы;	ОПК-2 У2
		3 рассчитывать социальный эффект от организационно-управленческих решений.	ОПК-2 У3
		владеть	
1 методикой принятия управленческих решений в области заработной платы	ОПК-2 В1		
ОПК-5	владение навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем	знать	
		1 методы и принципы налогообложения оплаты труда граждан;	ОПК-5 З1
		2 источники права и механизм, регулирующие размера заработной платы;	ОПК-5 З2
		3 роль заработной платы в стимулировании высокоэффективного производительного труда.	ОПК-5 З3
		уметь	
		1 анализировать и прогнозировать уровень заработной платы, критерии ее изменения;	ОПК-5 У1
		2 анализировать заработную плату;	ОПК-5 У2
		3 составлять финансовую отчетность с учетом выбранной системы оплаты труда	ОПК-5 У3
		владеть	
1 методикой исследования уровня заработной платы	ОПК-5 В1		

ПК-1	<p>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</p>	<p>Знать: -сущность и содержание основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач - технологии решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - особенности использования методов аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; - анализировать групповые процессы в организации; - осуществлять диагностику организационной культуры Владеть: навыками целостного подхода к анализу проблем решения стратегических и оперативных управленческих задач и аудита человеческих ресурсов.</p>	<p>ПК1 31</p> <p>ПК1 32</p> <p>ПК1 33</p> <p>ПК1 У1</p> <p>ПК1 У2</p> <p>ПК1 У3</p> <p>ПК1 В1</p>
------	--	--	---

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	*Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1	Бестарифная система оплаты труда	ОПК-2 31 ОПК-5 31 ПК-1 31У1
2	Бестарифная система оплаты, основанная на договоре между работодателем и работником	ОПК-5 33 ОПК-2 У1 ОПК-5 В1 ОПК-2 31 ПК-1 31У1
3	Бестарифная система оплаты, основанная на применении «вилки» соотношений в оплате труда разного качества	ОПК-2 У5 ОПК-5 У1 ОПК-2 31 ОПК-5 В1 ПК-1 3132У1В1
4	Виды доплат и надбавок	ОПК-2 33 ОПК-2В1 ОПК-5 У2 ОПК-5 В1
5	Выбор показателей и условий премирования	ОПК-2 У1 ОПК-2 33 ОПК-5 У1 ОПК-5 32

		ПК-1 31У1
6	Доплаты и надбавки тарифного характера к основной оплате	ОПК-2 32 ОПК-5 33 ОПК-2 У3
7	Единая тарифная сетка в бюджетной сфере	ОПК-5 32 ОПК-5 У1 ОПК-2 В1 ОПК-2 У2 ПК-1 31У1
8	Задачи тарифной оплаты	ОПК-2 У2 ОПК-5 31 ОПК-2 33 ОПК-5 В1
9	Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы	ОПК-2 32 ОПК-5 У1 ОПК-5 33 ПК-1 3132У1В1
10	Косвенная сдельная оплата	ОПК-5 32 ОПК-2 В1 ОПК-5 У3 ОПК-2 32
11	Назначение основных форм заработной платы	ОПК-5 У1 ОПК-2 33 ОПК-2 У2 ОПК-5 31
12	Назначение тарифных ставок и окладов	ОПК-2 У1 ОПК-5 32 ОПК-2 31 ОПК-2 В1
13	Налогообложение доходов	ОПК-5 33 ОПК-2 У1 ОПК-5 В1 ОПК-2 31 ПК-1 3132У1В1
14	Обоснование экономической эффективности премий	ОПК-2 У5 ОПК-5 У1 ОПК-2 31 ОПК-5 В1
15	Основные системы сдельной оплаты. Расчет заработка при прямой сдельной системе	ОПК-2 33 ОПК-2В1 ОПК-5 У2 ОПК-5 В1
16	Особенности бестарифной системы оплаты	ОПК-2 У1 ОПК-2 33 ОПК-5 У1 ОПК-5 32 ПК-1 3132У1В1
17	Повременная оплата труда и ее системы	ОПК-2 У2 ОПК-5 31 ОПК-2 33 ОПК-5 В1
18	Повременно-премиальная оплата. Премирование и его экономическое обоснование	ОПК-5 33 ОПК-2 У1 ОПК-5 В1 ОПК-2 31
19	Порядок предоставления доплат и надбавок	ОПК-2 33 ОПК-2В1 ОПК-5 У2 ОПК-5 В1
20	Премирование и его экономическое обоснование	ОПК-2 У1 ОПК-2 33 ОПК-5 У1 ОПК-5 32
21	Простая повременная система	ОПК-2 32 ОПК-5 33 ОПК-2 У3
22	Расчет заработка при прямой сдельной системе	ОПК-5 33 ОПК-2 У1 ОПК-5 В1 ОПК-2 31
23	Расчет заработка при сдельно-премиальной системе	ОПК-5 У1 ОПК-2 33 ОПК-2 У1 ОПК-5 32
24	Расчет заработка при сдельно-прогрессивной системе	ОПК-2 У1 ОПК-5 32 ОПК-2 31 ОПК-2 В1

		ПК-1 3132У1В1
25	Сдельная форма оплаты труда и ее системы	ОПК-5 33 ОПК-2 В1 ОПК-5 У1 ОПК-2 31
26	Сдельная форма оплаты труда и ее системы	ОПК-5 32 ОПК-2 В1 ОПК-5 У3 ОПК-2 32
27	Сдельный аккорд	ОПК-2 32 ОПК-5 У3 ОПК-2 В1 ОПК-4 33
28	Тарификация работ и рабочих	ОПК-5 У3 ОПК-2 У3 ОПК-2 В1 ОПК-5 У2
29	Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей служащих	ОПК-5 33 ОПК-2 У1 ОПК-5 В1 ОПК-2 31 ПК-1 3132У1В1
30	Тарифные сетки и их роль в организации оплаты	ОПК-2 У1 ОПК-2 33 ОПК-5 У1 ОПК-5 32
31	Формы и системы заработной платы	ОПК-5 32 ОПК-2 В1 ОПК-5 У3 ОПК-2 32 ПК-1 3233У2У3В1
32	Элементы тарифной системы и их назначение	ОПК-2 31 ОПК-2 У3 ОПК-5 В1 ОПК-5 32

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Оценка *отлично* (зачтено) ставится:

- за полное и глубокое знание программного материала;
- за умение логически мыслить, правильно и четко формулировать ответы на поставленные вопросы, свободно используя при этом специальную лексику и терминологию данного курса.

Оценка *хорошо* (зачтено) ставится:

- за соответствие знаний студента предыдущим критериям, но при допущении им нечетких формулировок и неуверенности в ответе на поставленные преподавателем вопросы.

Оценка *удовлетворительно* (зачтено) ставится:

- при условии, что студент знает большую часть основного материала, но излагает его в основном поверхностно и сжато, без соответствующих комментариев, доказательств и выводов.

Оценка *неудовлетворительно* (не зачтено) ставится:

- в том случае, когда студент не способен изложить основной материал ни в процессе устного, ни в процессе письменного контроля знаний студентов и затрудняется с ответами на дополнительные вопросы экзаменаторов.