

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация и оплата труда в торговле

**Образовательная программа
38.03.06 Торговое дело**

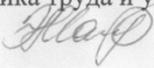
**Профиль подготовки
Общий профиль**

**Форма обучения
очно - заочная**

Статус дисциплины: вариативная

Махачкала – 2018

Рабочая программа дисциплины «Организация и оплата труда в торговле» составлена в 2018 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.06 Торговое дело (уровень бакалавриата) от 14 декабря 2015 г. № 1461

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Магомаева Э. Р., к.э.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» августа 2018 г., протокол № 1

/Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления
от «31» августа 2018 г., протокол № 1

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим
Управлением «31» августа 2018 г.



Содержание

Аннотация рабочей программы	4
1. Цели освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.....	5
4.1. Объем дисциплины.....	5
4.2. Структура дисциплины.....	5
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	6
4.4. Темы семинарских - практических занятиях.....	7
5. Образовательные технологии.....	11
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	12
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	16
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	16
7.2. Типовые контрольные задания	18
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	28
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	29
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет», необходимых для освоения дисциплины	29
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	29
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	30
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	30

Аннотация рабочей программы

Дисциплина «Организация и оплата труда в торговле» - Дисциплина по выбору является составной частью образовательной программы (бакалавриат) - по направлению 38.03.01 Экономика.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием у студентов навыков самостоятельной работы в области управления персоналом с позиций оценки и управления рисками с использованием современных теоретических концепций и методов исследований, а также понимание того факта, что работа по управлению персоналом связана с риском и ответственностью.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных - ПК – 3, ПК- 5.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе в 72 академических часа по видам учебных занятий

Очная форма обучения

Се- местр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС	
	Всего	из них					
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КРС			
5	10	6	-	4		58	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Цель дисциплины: помочь студенту получить знания в области кадровой политики. С точки зрения современного менеджмента улучшение использования кадровых ресурсов принято рассматривать как главный резерв повышения эффективности хозяйственной деятельности. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы управления персоналом, вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, а также развития организации и обучения сотрудников.

Изучение курса «Организация и оплата труда в торговле» будет способствовать усвоению студентами роли и места управления персоналом в системе управления предприятием, созданию современной службы управления персоналом и ее кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организация и оплата труда в торговле» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования.

Дисциплина «Организация и оплата труда в торговле» во взаимодействии с другими гуманитарными, социально-экономическими и дисциплинами призвана обеспечить подготовку будущих бакалавров, отвечающих современным требованиям интеллектуальной и гуманитарной подготовки.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Компетенции из ФГОС ВО	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
------------------------	-------------------------------------	---

ПК-3	Готовность к выявлению и удовлетворению потребностей покупателей товаров, их формированию с помощью маркетинговых коммуникаций, способностью изучать и прогнозировать спрос потребителей, анализировать маркетинговую информацию, конъюнктуру товарного рынка	Знать: маркетинговую информацию, конъюнктуру товарного рынка Уметь: формировать с помощью маркетинговых коммуникаций, способностью изучать и прогнозировать спрос потребителей Владеть: Готовность к выявлению и удовлетворению потребностей покупателей товаров, их формированию с помощью маркетинговых коммуникаций
ПК-5	Способность управлять персоналом организации (предприятия), готовностью организационно_управленческой работе с малыми коллективами	Знать: организационно_управленческой работе с малыми коллективами Уметь: управлять персоналом организации (предприятия) Владеть: готовностью организационно_управленческой работе с малыми коллективами

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет - 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самостоятел. раб.		
<i>Модуль 1. Теоретические основы организации оплаты труда</i>									
1	Тема 1. Трудовая деятельность и особенности ее организации в торговле	3		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 2. Заработная плата в рыночной экономике	3		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
3	Тема 3. Организация оплаты труда на макроуровне	3		2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
4	Тема 4. Организация оплаты труда и ее особенности на	3		2	-			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка

	предприятиях тор- говли								конспекта
	Итого по модулю 1:	36		8	6			22	
<i>Модуль 2: Система доплат и надбавок к заработной плате</i>									
5	Тема 5. Организация оплаты труда работ- ников на основе схем должностных окладов	3		2	2			6	Опрос, оценка вы- ступлений, защита реферата, проверка конспекта
6	Тема 6. Система до- плат и надбавок к заработной плате	3		2	2			8	Опрос, оценка вы- ступлений, защита реферата, проверка заданий
7	Тема 7. Система премирования	3		4	2			8	Опрос, оценка вы- ступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 2:	36		8	6			22	
	Итого:	72		16	12			44	Зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Модуль 1. Теоретические основы организации оплаты труда

Тема 1. Трудовая деятельность и особенности ее организации в торговле

1.1. *Труд как экономическая категория.* Понятие трудовой деятельности, его отличие от деятельности вообще. Роль труда в развитии человека и общества. Определение понятия «труд» в работах известных ученых экономистов.

Разделение и специализация труда. Сущность и виды общественного разделения труда, их характеристика. Понятие и значение специализации труда. Четыре группы показателей *трудовой активности* в зависимости от целевой направленности трудовой деятельности.

Особенности трудовой деятельности в торговле, обусловлены спецификой социально-экономических отношений в этой сфере: большим разнообразием видов трудовой деятельности, структурным составом трудовых ресурсов (высокий удельный вес женщин среди работающих-85%), высокой напряженностью труда, большой долей ручного труда, требующей больших затрат на социальные нужды трудового коллектива, неравномерность распределения рабочей нагрузки в течение рабочего дня, необходимость применения суммарного учета рабочего времени, наличие подъема и перемещения вручную многих товаров, вес которых превышают предельно допустимые нормы нагрузок.

1.2. *Рынок труда и классификация его элементов*

Сущность категорий «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов», их различия. Экономически активное население, его понятие и состав. Определение понятий «занятость», «безработные». Значение рынка труда в обеспечении функционирования рыночной экономики. Основные компоненты рынка труда (совокупный спрос и совокупное предложение), характер их взаимодействия в современной России. Рабочая сила, ее определение. Низкая стоимость рабочей силы – отличительная черта для современной России.

Основные элементы и виды рынков труда. Институты и инфраструктура рынка труда. Методы государственного регулирования рынка труда.

1.3. *Трудовой потенциал человека.* Сущность трудового потенциала. Основные компоненты трудового потенциала (здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, ответственность, организованность, образование, профессиональные ресурсы рабочего времени. Зависимость эффективности труда от характеристик трудового потенциала.

Тема 2. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции и принципы организации

2.1. *Сущность заработной платы как экономической категории*

Характеристика заработной платы как формы экономической реализации работником права собственности на принадлежащий ресурс труда, продажи на рынке труда своей рабочей силы (или «способности к труду»), предоставления ее работодателю в аренду на определенный срок.

Два свойства рабочей силы: *полезность и цена*. Определение цены рабочей силы, как форму денежной компенсации, которую получает работник от работодателя за отчуждение на определенный период своей рабочей силы.

Место заработной платы в доходах населения. Влияние спроса и предложения на величину рабочей силы. Необходимость наличия конкуренции на рынке труда как со стороны работодателей, так и со стороны продавцов рабочей силы. Зависимость эффективности развития экономики от уровня конкуренции на рынке труда.

Понятие *ставки заработной платы*. К.Маркс о необходимости определения ставки заработной платы наемного работника стоимостью его рабочей силы, определяемой стоимостью жизнен-

ных средств, потребительских товаров и услуг, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы определенного качества.

Характеристика рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и конъюнктуру рынка труда: изменение спроса и предложения на рынке труда; полезность ресурсов труда для работодателя; эластичность спроса на труд по цене; взаимозаменяемость ресурсов труда; изменение динамики потребительских цен, их характеристика.

2.2. *Основные функции заработной платы.* Заработная плата многофункциональная категория. Отсутствие единства в научной и учебной литературе по поводу количества функций заработной платы. Характеристика основных функций заработной платы, их взаимосвязь и значение.

2.3. *Принципы организации заработной платы в рыночной экономике и их характеристики.* Роль принципов в реализации функций заработной платы.

2.4. *Виды заработной платы.* Понятие и различия номинальной и реальной заработной платы. Способ определения реальной заработной платы по формуле с использованием уровней номинальной заработной платы и потребительских цен.

2.5. *Сущность дифференциации заработной платы.* Факторы масштабной дифференциации заработной платы в современной России. Социально-экономические последствия чрезмерной дифференциации оплаты труда за годы становления и развития рыночных реформ в России. Пути ослабления современного уровня дифференциации заработной платы в современной России.

Тема 3. Организация оплаты труда на макроуровне

3.1. Рыночный механизм организации заработной платы

На макроуровне система регулирования и организации заработной платы осуществляется в масштабе экономики всей страны и складывается из трех элементов, а именно механизмов:

- 1) рыночного саморегулирования в результате стихийного взаимодействия спроса и предложения на рынке труда;
- 2) установления государственных минимальных социальных стандартов оплаты труда;
- 3) согласования интересов наемных работников и работодателей с участием органов исполнительной власти в рамках социального партнерства на общегосударственных и отраслевых уровнях.

Косвенное влияние на величину заработной платы системы налогообложения, его характеристика.

Механизмы регулирования и организации величины заработной платы в масштабе регионов, их характеристика.

Особенности функционирования рынка труда в торговле, их содержание.

3.2. Государственные минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда, их характеристика.

Сущность и порядок установления государственных минимальных социальных стандартов (ГМСС). Связь государственных минимальных социальных стандартов с системой социальной защиты населения. Порядок формирования величины минимальной заработной платы.

Сущность понятий «минимальная заработная плата», «минимальная потребительская корзина», «минимальная продовольственная корзина». Особенности формирования новой потребительской корзины вступившей в силу с 1 января 2013г., и которая будет действовать до 2013 года. Структура и содержание в пересчете на день новой потребительской корзины.

Прожиточный минимум: сущность, методика расчета, порядок установления и предназначение. Соотношение величины прожиточного минимума и размера заработной платы в РФ, его динамика.

3.3. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений

Понятие, назначение и регламентация системы социального партнерства. Состав участников переговорных процессов по выработке коллективных *соглашений* и договоров. Уровни ведения

переговорных процессов. Задача переговорного процесса на уровне предприятий. Состав участников переговорного процесса на уровне предприятий. Понятие и название *коллективного договора*.

Виды соглашений. Назначение генерального, межрегиональных, региональных, отраслевых (межотраслевых) и территориальных соглашений, их содержание.

Тема 4. Организация оплаты труда и ее особенности на предприятиях торговли.

Принципиальное изменение организации оплаты труда в торговле в условиях рыночной экономики. Понятие заработной платы как составной части дохода торгового предприятия. Тарифная система, формы и системы оплаты труда – основные элементы организации заработной платы торговых работников.

4.1. Принципы организации оплаты труда в торговле

Стимулирование количества, качества и результатов труда-основная функция оплаты труда. Дифференциация окладов торговых работников в зависимости от объемов работ, уровня квалификации, условий труда важнейший принцип организации оплаты труда в торговле.

Сущность основной и дополнительной заработной платы, их назначение. Порядок исчисления основного и дополнительного заработка. Характеристика видов выплат дополнительной заработной платы, устанавливаемых законом, (оплата отпусков, выходных пособий, льготные часы для подростков).

Наличие самостоятельности у торговых предприятий в выборе порядка оплаты труда и численности работников, обусловленное условиями различных организационно-правовых форм собственности в торговле.

4.2. Формы и системы оплаты труда в торговле, их отличительные особенности. Основные формы оплаты труда, широко применяемые на торговых предприятиях (повременная, сдельная, гибкая), их сущность и способы определения размера заработной платы.

Системы повременной формы заработной платы (простая, повременно-премиальная, повременная с контролируемой выработкой, повременная с системой плавающих окладов), их сущность и отличительные особенности по способам определения размера заработка.

Системы сдельной формы заработной платы (прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, комиссионная), их сущность и особенности в зависимости от способа расчета размера заработка.

Системы гибкой формы заработной платы (остаточная, бестарифная, контрольная), их сущность и отличительные особенности и сфера применения.

Сущность коллективной (бригадной) системы оплаты труда по сдельным расценкам, ее преимущества, сфера применения, метод расчета бригадной расценки (с учетом среднегодового объема товарооборота и суммы месячных окладов). Сущность и сфера применения бригадной сдельной оплаты труда за выполнение натуральных показателей. Методика расчета заработка членов бригады. Порядок определения и выплаты заработной платы работников розничной и мелкооптовой торговли.

Бестарифные системы оплаты труда, их сущность и сфера применения. Методы определения величины заработной платы.

Модуль 2: Система доплат и надбавок к заработной плате

Тема 5. Организация оплаты труда работников на основе схем должностных окладов

5.1. Сущность схемы должностных окладов. «Вилки» должностных окладов, их назначение. Факторы, учитываемые при установлении размера должностного оклада (объем и сложность работ, степень ответственности, требуемой квалификацией работника).

5.2. Виды схем должностных окладов. Отраслевые и внутрихозяйственные схемы должностных окладов, их различия и назначение. Группировка предприятий (организаций) по оплате труда их руководителей основная задача отраслевых схем должностных окладов. Основные

критерии, по которым проводятся группировки предприятий по оплате труда. Внутрифирменная схема должностных окладов, их назначение.

5.3. *Дифференциация должностных окладов специалистов по профессионально-квалификационным категориям.*

Критерии, определяющие размер должностного оклада руководителя государственного предприятия. Порядок установления размера оплаты труда руководителя, отраслевых и внутрифирменных предприятий.

5.4. Принципы построения схем должностных окладов, их содержание и характеристики.

5.5. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Необходимость учета специфики организации их труда при выборе им моделей оплаты их труда.

Тема 6. Система доплат и надбавок к заработной плате

6.1. *Классификация стимулирующих и компенсационных систем.* ТК РФ ст.144 о праве работодателя устанавливать различные системы мотивационных и компенсационных выплат. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в организациях, финансируемых из федерального бюджета и бюджета субъекта Российской Федерации.

ТК РФ о целях установления и применения на практике всех видов стимулирующих и компенсационных выплат. Классификация стимулирующих и компенсационных систем, предусмотренных в ТК РФ (все виды премий, доплаты и надбавки стимулирующего характера, гарантийные и компенсационные выплаты). Необходимость установления и увязки тех или иных мотивационных и компенсационных выплат по форме и содержанию с основным (тарифным) заработком работников. Критерии, учитываемые при группировке вышеуказанных выплат.

1. Взаимосвязь оплаты и результатов труда.

2. Взаимосвязь оплаты труда с личными деловыми качествами работника.

3. Взаимосвязь оплаты труда с определенными достижениями, не носящими систематического характера.

6.2. *Система доплат, ее характеристика и назначение*

Виды доплат, ныне применяемых на торговых предприятиях при заключении коллективных договоров:

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема услуг;
- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника с использованием на эти части тарифного заработка временно отсутствующих работников;
- доплаты работникам, для которых рабочий день устанавливается с разделением смены на две части, за фактически отработанное время в день (в % к тарифной ставке или окладу);
- доплаты за вредные условия работы;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- доплаты за работу в сверхурочное время.

Порядок привлечения работников отдельных категорий для работы в ночное время (за период с 22 до 6 часов утра), условия оплаты труда за работу в ночное время.

Право торгового предприятия самостоятельно при заключении контракта (трудового договора) устанавливать компенсационные доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы:

- доплаты за работу в воскресные дни, являющиеся по графику рабочими днями;
- доплаты за работу по графику с разделением дня на части с перерывом между ними не менее двух часов;
- за работу на предприятии с многочисленным режимом работы;
- доплаты за работу при ненормированном рабочем дне;

- доплаты за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо – вредными) условиями труда;
- доплаты рабочим, работающим на конвейерах, поточных и автоматических линиях;
- доплаты за перевозки опасных грузов;

Понятие сверхурочного времени, порядок и условия оплаты за работу в сверхурочное время по инициативе организации. Условия привлечения отдельных категорий к сверхурочным работам. Трудовой кодекс РФ о порядке и особых условиях работы в сверхурочное время. Порядок установления доплат за сверхурочное время при повременной, сдельной и часовой системах оплаты труда.

6.3. Система надбавок к заработной плате

Понятие надбавок. Виды надбавок в зависимости от уровня и источника финансирования предприятия (организации). Деление надбавок на: 1) выплачиваемые по инициативе работодателя; 2) устанавливаемые законодательно, которые работодатель должен выплачивать обязательно. Число наиболее распространенных надбавок.

Надбавки за выслугу лет (стаж работы). Порядок определения суммы надбавок, устанавливаемых в трудовом или коллективном договоре либо в Положении об оплате труда организации. Периодичность установления надбавок. Отличие ежемесячной и квартальной надбавки от годового вознаграждения за выслугу лет.

Надбавки за подвижный характер работы, порядок их установления и оплаты. Необходимость согласия работника при приеме на работу с подвижным характером. Зависимость расчета надбавки от системы оплаты труда, установленной в организации.

Надбавок за разъездной характер работы. Условия выплаты надбавки работнику за разъездной характер работы. Особенности установления и выплат надбавок за разъездной характер работы.

Надбавка за работу вахтовым методом. Вахтовый метод – особая форма выполнения трудового процесса и особенности его организации и оплаты.

Надбавки за работу в условиях Крайнего Севера. Условия и характер работы и проживания на Крайнем Севере и местностях, приравненных к нему. Перечень районов и местностей Крайнего Севера устанавливается законодательно.

Условия и особенности установления процентных надбавок к заработной плате. Зависимость размера надбавок от группы местности (их четыре), в которой работает человек.

Порядок расчета надбавки для работников старше 30 лет, работающим в условиях Крайнего Севера, его дифференциация по установленным группам.

Методы расчета надбавки при переходе работника из одной группы местности в другую; за повышение профессионального мастерства; за допуск к государственной тайне, их характеристика.

Тема 7. Система премирования

7.1. Сущность и значение премирования. Премия – важный инструмент материального вознаграждения или поощрительного характера в дополнение к основному заработку работника направленная на улучшение количественных и качественных результатов его труда. Положение о премировании – основа эффективной организации системы премирования работников предприятий. Виды премий, устанавливаемых в Общем положении о премировании работников торговли:

- ежемесячные, ежеквартальные и годовые премии для каждого успешного работающего работника;
- премии за выполнение особо важных заданий, процентные надбавки за выслугу лет;
- дотации на обеды;
- единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска;
- премия на оплату санаторно-курортного лечения.

7.2. Сущность и характеристика основных показателей премиальной системы

Право предприятия на разработку и установление показателей и условий премирования, опре-

деление размера и источника премиальных выплат, круга премируемых работников, утверждение положения о порядке выплаты премий.

7.3. Задачи и целевая направленность премиальных систем

Основные и дополнительные показатели премирования, их характеристика. Сущность и назначение абсолютных и относительных показателей премирования. Содержание и цель количественных и качественных показателей премирования. Обязательные и дополнительные условия премирования, их назначение.

7.4. Основные источники и виды премирования. Размеры премий, экономическое обоснование их установления. Шкалы премирования, их виды. Простая, прогрессивная и комбинированная шкалы премирования, их назначение и практическое применение. Порядок установления премиальных выплат.

Сущность и особенности применения премирования за основные результаты деятельности предприятия, единовременных премий. Периодичность их выплат. Содержание и назначение специальных систем премирования. Их стимулирующая роль в решении специальных задач, стоящих перед производством.

7.5. Анализ эффективности системы премирования. Качественная и количественная оценка эффективности системы премирования. Понятия абсолютной и относительной эффективности системы премирования. Критерий оценки эффективности премиальной системы.

Темы практических и семинарских занятий

Модуль 1. Теоретические основы организации оплаты труда

Тема 1. Трудовая деятельность и особенности ее организации в торговле.

Вопросы для обсуждения

1. Труд как экономическая категория.
2. Особенности организации трудовой деятельности в торговле.
3. Рынок труда и классификация его элементов.
4. Сегментация рынка труда и ее значение.
5. Модель рыночной экономики. Функционирование рынка труда.
6. Трудовой потенциал человека.

Вопросы для повторения

1. Что Вы понимаете под трудовой деятельностью? Чем отличается трудовая деятельность от деятельности вообще?
2. Назовите четыре группы показателей трудовой активности и охарактеризуйте их.
3. Что такое разделение труда? Назовите виды разделения труда. Охарактеризуйте их.
4. Что такое кооперация труда?. Какие Вы знаете формы кооперации труда?.
5. Перечислите особенности организации труда в торговле. Охарактеризуйте их.
6. Что такое рынок труда, каково его назначение?
7. Перечислите особенности рынка труда в торговле.
8. Назовите основные компоненты трудового потенциала человека. Охарактеризуйте их.

Тема 2. Заработная плата в рыночной экономике

Вопросы для коллективного обсуждения

1. Экономическая природа заработной платы.
2. Сущность и значение заработной платы.
3. Система мотивации труда и роль заработной платы в ее обеспечении.
4. Социально-экономическое содержание и функции заработной платы.

Вопросы для повторения

1. Как Вы понимаете экономическую природу и сущность заработной платы в рыночной экономике?. Охарактеризуйте ее.
2. Какие факторы влияют на формирование ставки заработной платы?.

3. Перечислите и охарактеризуйте основные функции заработной платы.
4. Обоснуйте необходимость обеспечения связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда.
5. Как Вы оцениваете процессы, происходящие в области динамики реальной зарплаты за годы развития рыночных реформ?. Дайте объяснение этих негативных тенденций.
6. Что происходит с дифференциацией оплаты труда по отраслям экономики, профессионально-квалификационным группам работников в ходе реформирования заработной платы?

Тема 3. Организация оплаты труда на макроуровне

Вопросы для коллективного обсуждения

1. Система регулирования и организации заработной платы на макроуровне складывается из трех элементов. Назовите и охарактеризуйте их.
2. Механизм рыночной организации оплаты труда в масштабе общества включает четыре элемента. Назовите и охарактеризуйте их.
3. Регулирование величины заработной платы и ее организации в масштабе регионов складывается из двух подсистем. Назовите и охарактеризуйте их.
4. Государственные минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда. Назовите и охарактеризуйте их.
5. Сущность и структура прожиточного минимума. Охарактеризуйте их.
6. Предназначение расчета прожиточного минимума в целом по РФ и в субъектах РФ. Раскройте это.
7. Каков порядок разработки и установления прожиточного минимума в РФ в целом и в субъектах РФ?.
8. Сущность и функции минимальной заработной платы в РФ.
9. Механизм регулирования оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений.
10. Функции генерального, межрегиональных и региональных соглашений.

Вопросы для повторения

1. Что представляет собой понятие «Организация оплаты труда»?
2. Перечислите методы государственного регулирования оплаты труда и охарактеризуйте их.
3. Назовите основные элементы внутрифирменной организации оплаты труда. Охарактеризуйте их.
4. Основные принципы организации оплаты труда. Раскройте их содержание.
5. В чем состоит главная задача организации заработной платы на предприятии?.
6. Соответствует ли ныне в РФ размер минимальной оплаты труда прожиточному минимуму?.
7. Довольны ли Вы и Ваши близкие политикой российского государства в области организации заработной платы в стране?.
8. Правильно ли, когда руководители государственных властных структур получают заработную плату многократно больше по сравнению с заработной платой большинства работающих граждан России?.

Занятие 4. Особенности организации оплаты труда на предприятии торговли

Вопросы для коллективного обсуждения

1. Принципы организации труда в торговле.
2. Принцип организации повременной оплаты труда.
3. Принцип организации сдельной оплаты труда. Особенности организации прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, комиссионной оплаты труда.
4. Организация коллективной сдельной оплаты труда. Порядок расчета бригадной сдельной расценки.
5. Характеристика и особенности систем гибкой формы организации оплаты труда.
6. Принципы организации бестарифной и контрактной систем оплаты труда, их особенности.

Вопросы для повторения

1. Какие особенности рынка труда в торговле Вы знаете?. Перечислите и охарактеризуйте их.
2. Какие особенности имеет труд в торговле?. Охарактеризуйте их.
3. Труд каких категорий работников торговли отличается высокой напряженностью?.
4. Какие элементы включает в себя организация заработной платы в торговле?.
5. От действия, каких факторов зависит дифференциация окладов работников торговли?.
6. Какие особенности организации оплаты труда характерны для систем гибкой формы заработной платы?.
7. В каких трудовых коллективах целесообразно применять бестарифную систему оплаты труда?.
8. Каково назначение комиссионной системы оплаты труда?.

Модуль 2: Система доплат и надбавок к заработной плате**Тема 5. Организация оплаты труда работников на основе схем должностных окладов***Вопросы для коллективного обсуждения*

1. Понятие и содержание схемы должностных окладов.
2. Принципы построения схемы должностных окладов.
3. Отраслевые и внутрифирменные схемы должностных окладов, их характеристика.
4. Дифференциация должностных окладов специальности по квалификационным группам (ПКТ). Порядок установления профессионально-квалификационных категорий специалистов.
5. Порядок установления условий оплаты труда руководителей государственных предприятий (организаций) и основные параметры определяющие размер должностного оклада руководителя государственного предприятия.
6. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, учитываемые при выборе моделей оплаты труда.

Вопросы для повторения

1. Что представляет собой схема должностных окладов? Что такое «вилка» окладов?.
2. Каково назначение отраслевых и внутрифирменных схем должностных окладов?.
3. Каковы критерии группировки предприятий (организаций) по оплате труда их руководителей?.
4. По каким признакам дифференцируются должностные оклады специалистов в схемах должностных окладов?.
5. С учетом каких факторов формируются квалификационные категории специалистов?.
6. Кем устанавливается квалификационная категория специалисту предприятия?.
7. Какие параметры определяют величину должностного оклада руководителя государственного предприятия?.
8. Каковы особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих? Охарактеризуйте их.

Тема 6. Система доплат и надбавок к заработной плате*Вопросы для коллективного обсуждения*

1. Характеристика сущности доплат и надбавок к тарифным заработкам (окладам) как важных инструментов дифференциации заработной платы.
2. Сущность и назначение компенсационных доплат.
3. Гарантированные и факультативные доплаты и надбавки, их сущность и сфера применения.
4. Перечень доплат, рекомендованных к применению Трудовым кодексом РФ.
5. Виды доплат, применяемых на торговых предприятиях при заключении коллективных договоров.
6. Доплаты, регламентируемые трудовым законодательством и их характеристика.

7. Сущность надбавок, порядок определения их размеров и условий применения. Наиболее типичные надбавки, применяемые на практике.

Вопросы для повторения

1. В чем общность и различия доплат и надбавок?.
2. Какие функции выполняют доплаты и надбавки?.
3. Какие доплаты предусмотрены Трудовым кодексом РФ? Назовите их.
4. Какие наиболее типичные надбавки применяются в торговле?.
5. Каков порядок определения размеров и условий надбавок?.
6. Какова сущность гарантированных доплат? Каков порядок их установления?.
7. Какие надбавки имеют наиболее широкое распространение? Перечислите их.

Тема 7. Системы премирования

Вопросы для коллективного обсуждения

1. Сущность, назначение и функции премирования в организации оплаты труда.
2. Формы материального стимулирования, используемые в торговле – премирование за текущие результаты хозяйственной деятельности, единовременные поощрения за результаты труда, социальные выплаты, различные доплаты и надбавки.
3. Виды и основные элементы премиальных систем.
4. Показатели и условия премирования. Абсолютные и относительные, количественные и качественные показатели премирования, их характеристика.
5. Основные источники премиальных выплат, их характеристика.
6. Размеры премирования, их обоснование и порядок установления.
7. Сущность и назначение простых, прогрессивных и комбинированных шкал премирования.
8. Индивидуальные и коллективные системы премирования, их назначение.
9. Характеристика премирования за основные результаты деятельности, единовременных премий, выплачиваемых с наступлением важных событий, специальных систем премирования.
10. Оценка эффективности системы премирования.

Вопросы для повторения

1. Что представляет собой система премирования?
2. Назовите основные элементы системы премирования.
3. Перечислите основные показатели, используемые для премирования рабочих.
4. Какие виды единовременного премирования вы знаете?.
5. Каковы основные критерии оценки эффективности системы премирования?.
6. Назовите методы количественной оценки и обоснования эффективности премиальных систем.
7. Что входит в качественную оценку премирования?.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «*Организация и оплата труда в торговле*» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа студента осуществляется на протяжении изучения всей дисциплины в соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью.

Внеаудиторная самостоятельная работа проводится в виде:

- подготовки к аудиторным занятиям; работа с библиотечным фондом, электронными справочными системами;

- изучения литературы и нормативно-правовых актов при подготовке к практическим занятиям;
- самостоятельного изучения отдельных вопросов и тем дисциплины;
- подготовки курсовой и контрольных работ и других заданий, предусмотренных учебным планом и графиком учебного процесса.

Контроль самостоятельной работы студентов проводится периодически при освоении соответствующей темы.

Формы контроля со стороны преподавателя: проверка или устная защита выполненной работы, тестирование, проведение коллоквиума и др.

Аудиторная (контролируемая) самостоятельная работа студента определяется учебным планом и представляет собой выполнение студентами различных заданий в аудитории под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Самостоятельная работа осуществляется по всем темам дисциплины, по которым требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый материал в объеме запланированных часов.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

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

<i>компетен-</i> <i>тен-</i>	<i>Знания, умения, навыки</i>	<i>Процедура оценивания</i>
ПК-3	<p>Знать: маркетинговую информацию, конъюнктуру товарного рынка</p> <p>Уметь: формировать с помощью маркетинговых коммуникаций, способностью изучать и прогнозировать спрос потребителей</p> <p>Владеть: Готовность к выявлению и удовлетворению потребностей покупателей товаров, их формированию с помощью маркетинговых коммуникаций</p>	<p><i>Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование</i></p>
ПК-5	<p>Знать: организационно_ управленческой работе с малыми коллективами</p> <p>Уметь: управлять персоналом организации (предприятия)</p> <p>Владеть: готовностью организационно_ управленческой работе с малыми коллективами</p>	<p><i>Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование</i></p>

7.2. Типовые контрольные задания

Тесты:

1. Какая из систем оплаты труда требует разработки собственных моделей оплаты труда предприятия? Укажите правильный ответ

- А) Бестарифная система с использованием квалификационного уровня и коэффициента трудового участия;
- Б) Тарифная система;
- В) Бестарифная система;
- Г) Договорная система.

2. Какой из перечисленных элементов не относится к тарифной системе оплаты труда?

Укажите правильный ответ

- А) Должностные оклады;
- Б) Коэффициент квалификационного уровня;
- В) Тарифно-квалификационные справочники;
- Г) Районные коэффициенты к заработной плате.

3. При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная - по повышенным, установленным ступенчато? Укажите правильный ответ

- А) Простая повременная;
- Б) Простая сдельная;
- В) Сдельно-прогрессивная;
- Г) Повременно-премиальная;
- Д) Сдельно-премиальная;
- Е) Косвенная сдельная.

4. Что такое заработная плата? Укажите правильный ответ

- А) Конкретная форма стоимости рабочей силы в денежном выражении;
- Б) Цена, выплачиваемая работодателем за использование труда наемного работника;
- В) Совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работникам за фактически выполненную работу;
- Г) Верны все определения.

5. Как определяется среднедневная (сменная) заработная плата? Укажите правильный ответ

- А) Делением дневного фонда заработной платы на общее плановое число часов, подлежащих отработке в плановом году всеми работниками;
- Б) Делением планового фонда заработной платы на плановую численность;
- В) Делением дневного фонда заработной платы на число дней, подлежащих отработке всеми рабочими по плану за год.

6. Какова цель государственного регулирования доходов? Укажите правильный ответ

- А) Полное использование совокупного рабочего времени;

Б) Обеспечение всех трудящихся рабочим местом, соответствующим квалификации работника;
 В) Перераспределение доходов через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов социальных выплат.

7. Что такое централизованный метод регулирования заработной платы? Укажите правильный ответ

А) Совокупность механизмов регулирования заработной платы, которые руководство предприятия разрабатывает самостоятельно (не ниже норм КЗот);

Б) Законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций России, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп.

8. Какой показатель лежит в основе доплат за условия труда? Укажите правильный ответ

А) Благоприятность труда;

Б) Комфортность труда;

В) Тяжесть труда;

Г) Нормирование труда;

Д) Рискованность труда.

9. За счет чего финансируются системы страхования в связи с несчастными случаями на производстве? Укажите правильный ответ

А) Государство;

Б) Взносов работодателей;

В) Взносов самих работников.

10. Как и кем определяется цена рабочей силы? Укажите правильный ответ

А) Как стоимость фонда личных жизненных средств;

Б) Работодателем независимо от спроса и предложения на рабочую силу;

В) Цена рабочей силы определяется до процесса производства на рынке труда в виде ставки заработной платы;

Г) Цена рабочей силы определяется государством.

11. Какова роль государства в регулировании заработной платы в рыночных условиях?

Укажите правильный ответ

А) Государство регулирует лишь минимальный размер оплаты труда, размер районных коэффициентов к заработной плате и налогов на нее;

Б) Государство устанавливает предприятиям фонд заработной платы;

В) Государство защищает заработную плату от инфляции;

Г) Государство устанавливает предприятиям размер среднемесячной заработной платы.

12. От чего зависит заработок рабочего при прямой сдельной системе оплаты труда? Укажите правильный ответ

А) От размера тарифной ставки и объема произведенной продукции;

Б) От сдельной расценки и фактически отработанного времени;

В) От сдельной расценки и объема произведенной продукции;

Г) От размера тарифной ставки и фактически отработанного времени.

13. Как определяется сдельная расценка на единицу продукции? Укажите правильный ответ

А) Путем умножения тарифной ставки на объем произведенной продукции;

Б) Путем умножения тарифной ставки на норму выработки;

В) Путем деления тарифной ставки на норму выработки;

Г) Путем деления тарифной ставки на норму времени.

14. От чего зависит заработок вспомогательного рабочего при косвенной сдельной системе оплаты труда? Укажите правильный ответ

А) От уровня квалификации вспомогательного рабочего;

Б) От фактически отработанного им времени;

В) От результатов труда рабочих, обслуживаемых вспомогательными рабочими;

Г) От личных результатов труда вспомогательного рабочего.

15. При каких системах оплаты труда используются коэффициенты трудового участия (КТУ)? Укажите правильный ответ

- А) При аккордной системе оплаты труда;
- Б) При косвенной сдельной системе оплаты труда;
- В) При коллективных системах оплаты труда;
- Г) При сдельно-премиальной системе оплаты труда.

16. На какие подсистемы подразделяются системы стимулирующих и компенсационных выплат? Укажите неправильный ответ

- А) Система премирования;
- Б) Система надбавок;
- В) Система доплат;
- Г) Система гарантий и компенсаций;
- Д) Система социальных выплат.

17. Какие элементы составляют основу организации оплаты труда на предприятии? Укажите неправильный ответ

- А) Нормирование труда;
- Б) Тарифная система;
- В) Формы и системы оплаты труда;
- Г) Система доплат и надбавок.

Тематика рефератов:

1. Экономическая природа заработной платы.
2. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике.
3. Принципы организации заработной платы.
4. Проблемы организации оплаты труда в современной России и пути их решения.
5. Основные направления реформирования заработной платы в современной России.
6. Компенсационные и стимулирующие выплаты, их сущность и назначение.
7. Территориальная дифференциация заработной платы в современной России и механизмы ее регулирования.
8. Гибкая форма заработной платы, ее системы и сферы применения.
9. Особенности бестарифной системы оплаты труда.
10. Новая система оплаты труда в бюджетной сфере и ее особенности.
11. Организация оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
12. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов, ее назначение и сфера применения.
13. Оплата труда в учреждениях государственной гражданской службы.
14. Коллективная система организации оплаты труда, ее особенности.
15. Методы распределения бригадного заработка.
16. Организация оплаты труда вспомогательных рабочих.
17. Системы гарантий и компенсаций, их назначение.
18. Рыночный механизм установления заработной платы.
19. Система мотивации труда и место заработной платы в ней.
20. Характеристика особенностей организации оплаты труда в торговле.
21. Основные элементы рыночного механизма организации заработной платы.
22. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров.
23. Особенности оплаты труда в производственных бригадах.
24. Сущность и виды премиальных систем.
25. Система показателей премирования, ее ориентация.

26. Трудовой кодекс РФ о порядке и условий применения доплат и надбавок.

Примерные вопросы к зачету:

1. Сущность заработной платы в рыночной экономике.
2. Основные функции заработной платы.
3. Принципы организации оплаты труда.
4. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
5. Тарифные сетки, их назначение и этапы построения.
6. Тарифные ставки: сущность, основные функции.
7. Методы расчета средних тарифных величин: среднего тарифного коэффициента, средней тарифной ставки, среднего тарифного разряда.
8. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате: сущность, назначение и порядок установления.
9. Перечень доплат и надбавок, предусмотренных ТК РФ, их содержание.
10. Методы государственного регулирования заработной платы в России.
11. Инструменты территориального регулирования заработной платы, их краткая характеристика.
12. Районные коэффициенты к заработной плате, порядок их применения по зонам комфортности.
13. Процентные надбавки к заработной плате за стаж работы, порядок их применения в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
14. Коэффициенты к заработной плате за высокосортность, пустынность, безводность и порядок их установления.
15. Формы заработной платы, их сущность и классификация.
16. Системы повременной формы заработной платы, их особенности и условия эффективного применения.
17. Системы сдельной формы заработной платы, их особенности и условия эффективного применения.
18. Гибкая форма организации заработной платы: сущность, системы и особенности.
19. Опыт использования повременной формы оплаты труда на Волжском автомобильном заводе и на Японских фирмах.
20. Классификация систем оплаты труда рабочих.
21. Сдельно-прогрессивная и сдельно-регрессивная системы оплаты труда: сущность и сфера применения.
22. Косвенная и аккордная системы оплаты труда рабочих, их особенности и назначение.
23. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда, их сущность и особенности.
24. Коллективная сдельная система оплаты труда, ее сущность, разновидности и сфера применения.
25. Методы расчета бригадных сдельных расценок.
26. Методы распределения коллективного заработка между членами бригады.
27. Тарифная система оплаты труда, ее сущность и характерные особенностей.
28. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих, ее особенности.
29. Организация оплаты труда работников на основе схем должностных окладов.
30. Оплата труда работников бюджетных организаций, их отличительные особенности.
31. Оплата труда работников учреждений государственной гражданской службы.
32. Системы премирования, их виды, назначение и порядок разработки.
33. Основные элементы системы премирования, их характеристика.
34. Показатели и условия премирования и с использованием различных премиальных шкал.
35. Анализ и оценка эффективности системы премирования.
36. Фонд заработной платы, его состав и порядок формирования.

37. Дифференциация заработной платы в современной России и основные пути ее регулирования.
38. Региональные особенности дифференциации заработной платы.
39. Способы и элементы организации заработной платы на предприятии.
40. Значение заработной платы. Роль заработной платы в мотивации труда.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

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

а) основная литература:

1. Бычин В.Б. и др. Организация и нормирование труда: Учебное пособие-М.:ИНФРА-М, 2015-248с.
2. Егоршин А.П. Основы организации труда. Учебник – Н.Новгород, 2014.
- Егоршин А.П., Зайцев В.К., Организация труда персонала. Учебник для вузов-М.:ИНФРА-М,; 2009.
3. Егоршин А.П. Организация труда персонала. М.:ИНФРА-М., 2008.
4. Камионский С. А. Управление подчиненными. Эффективные технологии руководителя / С. А. Камионский. - М.: URSS, 2005. - 192 с.
2. Менеджмент: тесты, задачи, ситуации, деловые игры. Практикум: учебное пособие / под ред. Н. П. Беляцкого. - МН. : Книжный Дом, 2005. - 244 с.
3. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / под ред. А. С.
4. Головачева. - 3-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2007. - 602 с.
5. Травин В. В. Подготовка и реализация управленческих решений: учебно-практическое пособие / В. В. Травин. - 2-е изд., испр. - М.: Дело, 2005. -Модуль 6. - 79 с.

в) дополнительная литература

1. Антосенков Е. М. Анализ фонда рабочего времени на предприятии // Экономист. - 2008. - № 4.
2. Бородко Н. П., Греченков А. А., Киселева Л. А. Международная организация труда: структура и деятельность. М.: Издательство деловой и учебной литературы
3. Спивак, В. А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие /В. А. Спивак. - М.: Эксмо, 2008. - 624 с.
4. Томпсон Л. Создание команды: пер. с англ. / Л. Томпсон. - М.: Вершина,2006. - 541 с.
5. Шарапов В. М. Универсальные технологии управления / В. М. Шарапов. -М.: Техносфера, 2006. - 494 с.

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

1. Управление персоналом / Под ред. Т. Ю.Базарова. Предоставлено компанией "Центр Кадровых Технологий -XXI век"У http://www.*****/management/people/pmanbook.shtm
2. Федосеев В. Н., Капустин С. Н. Методы управления персоналом// http://www.*****/management/people/hrm_methods.shtml
3. Управление персоналом. Онлайн-журнал // http://www.*****/hrm/
4. Кадровый менеджмент // *****/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «*Организация и оплата труда в торговле*» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия.

Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, свя-

занных с формированием системы знаний об особенностях становления и функционирования рынка труда.

К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Персоналом», "Бизнес и персонал", «Экономист», «Человек и труд» и др.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Программное обеспечение: Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), PowerPoint – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MSPowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.