МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация и регулирование оплаты труда персонала

Образовательная программа

38.04.03. Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования
магистратура

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: _базовая_

Махачкала 2020 г.

Рабочая программа дисциплины «Организация и регулирование оплаты труда персонала» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденными Министерством образования и науки РФ от «8» апреля 2015_г. №367.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и Управление персоналом», Мусаева А.З., к.э.н., доцент,

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом» от

« 11 » марта 2020г., протокол № 6

Зав. кафедрой _____ Магомедов М.М..
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от
« 19 » марта 2020 г., протокол № 7

Председатель _____ Гашимова Л.Г.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 26 » марта 2020 г. _____
(подпись)

2

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация
1. **Цели освоения дисциплины**
2. **Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата**
3. **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)**
4. **Объем, структура и содержание дисциплины.**
5. **Образовательные технологии**
6. **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**
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.

7.2. Типовые контрольные задания

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

8. **Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**
9. **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**
10. **Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**
11. **Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**
12. **Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Организация и регулирование оплаты труда персонала» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03. Управление персоналом

Дисциплина реализуется на экономическом факультете кафедрой «Экономика труда и управление персоналом».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с организацией оплаты труда за рубежом; изучением современных подходов к выбору систем оплаты труда на предприятиях; анализом форм и систем оплаты труда рабочих и служащих за рубежом.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общих – **ОК -1**; общекультурных – **ОПК-4;** профессиональных – **ПК-15.**

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

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

Объем дисциплины _4_зачетных единиц, в том числе в 144 академических часах по видам учебных занятий

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС, в том числе экзамен	
	Всего	из них						
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	Консультации		
4	144	6		18			120	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Развитие общества неизбежно приводит к возрастанию требований к профессионально-квалификационному уровню работников. Современные наукоемкие и информационные технологии проникают во все отрасли производства и ломают сложившиеся профессионально-квалификационные структуры не только в промышленности, но и в сфере управления, услуг и др. Живой труд, непосредственно включенный в производство как главная производительная сила, отходит все больше на задний план и становится вторичным по отношению к всеобщему универсальному труду, который опирается на всю сумму научных знаний, достижений культуры, традиций и других ценностей, накопленных человечеством.

Постепенно формируются квалификационные требования, которые предъявляются, прежде всего, к современным профессиям, имеющим дело с наукоемкими и информационными технологиями. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению «Экономика» предъявляет экономическим кадрам новые требования: способность к абстрактному мышлению; умение оперировать информацией и знаниями; умение программировать, аналитически и логически мыслить; способность быстро реагировать на всякое изменение ситуаций, а в связи с этим – понимание того, как функционируют экономические, технологические и социотехнологические системы в их взаимосвязи.

Цель освоения дисциплины «Организация и регулирование оплаты труда персонала» – дать магистрам целостное представление о базовых концепциях и практических проблемах в области экономики труда: рынке труда, занятости, безработице; международном опыте регулирования социально - трудовых отношений; зарубежном опыте организации оплаты труда; современных подходах к выбору форм и систем оплаты труда персонала на предприятии (организации) за рубежом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Организация и регулирование оплаты труда персонала» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Организация и регулирование оплаты труда персонала» базируется на знаниях основ экономической теории, экономики труда, социологии труда, нормирования труда.

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

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК- 1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.	**Знает:** сущность и структуру социально-трудовых отношений, а также нормативно-правовые основы организации и регулирования заработной платы в организации; критерии выбора модели организации заработной платы на предприятии. **Умеет:** анализировать современные подходы к выбору систем оплаты труда в организации. **Владеет:** методами оперативного и детального анализа расходования средств на оплату труда.
ОПК - 4	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала.	**Знает:** основы разработки и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы; разработка положения о премировании работников; формы и системы заработной платы. **Умеет:** анализировать факторы, влияющие на ставку заработной платы, а также эффективность применяемых форм и систем заработной платы. **Владеет:** методами анализа рациональности организации оплаты труда.
ПК-15	Знание методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умение применять на практике.	**Знает:** порядок разработки, утверждения и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы; разработка положения о премировании работников; формы и системы заработной платы, применяемые за рубежом; методы планирования средств на оплату труда персонала предприятия. **Умеет:** анализировать зарубежный опыт организации и оплаты труда; анализировать факторы, влияющие на ставку заработной платы, а также эффективность применяемых форм и систем заработной платы. **Владеет:** методами анализа рациональности организации оплаты труда и эффективности применяемых форм и систем заработной платы.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет _4_ зачетных единиц, _144_ академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	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 самост. раб.		
	Модуль 1: Организация и регулирование заработной платы								
1	Тема 1.1. Организация и регулирование заработной платы в рыночной экономике	10	11	1	2			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 1.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы	10	14	1	2			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
3	Тема 1.3. Надтарифные условия оплаты труда	10	11	1	2			9	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 1:		36	3	6			27	36
	Модуль 2. Формы и системы заработной платы								
1	Тема 2.1.Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда	10	19	1	4			14	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 2.2. Бестарифные системы оплаты труда	10	17	1	4			12	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 2:		36	2	8			26	36
	Модуль 3. Планирование средств на оплату труда								
3	Тема 3.1. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы		17	1	2			16	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта

4	Тема 3.2. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры		19		2			15	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 3:		36	1	4			31	
	Модуль 4. Экзамен								
	Итого по модулю 3:		36				36		экзамен
	ИТОГО:		144	6	18		36	84	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1: Организация и регулирование заработной платы

Тема 1.1. Организация и регулирование заработной платы в рыночной экономике

Сущность понятия «заработная плата». Заработная плата как экономическая категория. Объект сделки на рынке труда - право на использование единицы ресурса труда определенного качества в течение некоторого промежутка времени в конкретных условиях. Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы, обусловленная в договоре. Рыночные факторы формирования заработной платы: изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд; полезность ресурса для предпринимателя; эластичность спроса на труд по цене; взаимозаменяемость ресурсов; изменение цен на потребительские товары и услуги. Нерыночные факторы формирования заработной платы: меры государственного регулирования, меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда, механизм договорного регулирования на всех уровнях формирования трудовых отношений. Генеральное соглашение, тарифные и региональные соглашения. Двусторонний коллективный договор.

Основные функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная, ресурсно - разместительная, функция формирования платежеспособного спроса населения. Принципы организации заработной платы, их характеристика и пути реализации.

Тарифная система как совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование уровня заработной платы работников. Сущность назначение и основные элементы тарифной системы. Тарифные ставки как средство регулирования оплаты труда различным категориям рабочих в зависимости от квалификации. Виды тарифных ставок. Использование тарифных ставок для межотраслевого и внутриотраслевого регулирования заработной платы рабочих. Основные виды доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам. Преодоление недостатков тарифной системы оплаты труда с помощью внедрения бестарифных систем оплаты труда. Тарифные коэффициенты и их назначение.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Районное регулирование заработной платы с помощью коэффициентов. Специфика труда работников отраслей бюджетной сферы. Единая тарифная система оплаты труда в отраслях бюджетной сферы и ее недостатки. Введение новой системы оплаты труда взамен 18-разрядной единой тарифной сетки для работников федеральных бюджетных учреждений. Новая система оплаты труда и три ее составляющих: оклад, компенсационные и стимулирующих надбавки. Преимущества и недостатки новой системы оплаты труда.

Функции, элементы, методы и принципы государственного регулирования заработной платы. Минимальный размер заработной платы и прожиточный минимум.

Сущность индексации заработной платы. Механизмы индексации и защиты заработной платы.

Уровни договорного регулирования оплаты труда. Генеральное, региональные и территориальные соглашения. Отраслевые тарифные соглашения. Коллективный договор. Роль Международной организации труда в регулировании оплаты труда.

Тема 1.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы: системы сдельной оплаты труда

Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения. Прямая сдельная система оплаты труда: преимущества и недостатки, методика расчета. Расчет штучной или пооперационной сдельной расценки в массовом, крупносерийном производстве и при многостаночном обслуживании. Начисление прямого сдельного заработка без расчета сдельной расценки: по количеству отработанных нормо-часов и часовой тарифной ставке; исходя из фактически отработанного времени, коэффициента выполнения норм и часовой тарифной ставки; по нормативу заработной платы на единицу продукции.

Характеристика сдельно - премиальной системы оплаты труда. Величина заработка при сдельно-премиальной системе. Аккордная сдельная система оплаты труда. Расчет суммы оплаты по аккордному заданию. Косвенная сдельная система оплаты труда. Определение косвенной сдельной расценки.

Система повременной заработной платы. Начисление заработка при простой повременной системе оплаты труда. Повременно-премиальная система оплаты труда.

Система Бедо как система созданная для нормирования и организации оплаты труда рабочих, занятых в механизированном и автоматизированном производстве, где режим работы технологической линии в целом и затраты времени по отдельным операциям строго регламентированы и увязаны с режимом работы машин и механизмов, входящих в производственный поток. Особая методика нормирования и специальная единица трудозатрат «бедо-единица». Организация пожизненной заработной платы в Японии. Формирование и распределение дополнительных выплат из премии на основе систем Скэнлона и Раккера.

Тема 1.3. Надтарифные условия оплаты труда

Доплаты и надбавки к тарифным ставкам, их функции и классификация. Доплаты за отклоняющийся режим работы, порядок их начисления. Оплата сверхурочных работ. Оплата работы в ночное время и в многосменном режиме. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Надбавки за подвижной и разъездной характер работы, за работу вахтовым методом. Доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда. Доплаты за совмещение профессий и должностей. Оплата труда при переводе, временном переводе. Перемещении работников.

Территориальное регулирование заработной платы: надбавки по районным коэффициентам и за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Модуль 2. Формы и системы заработной платы

Тема 2.1. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда

Основные зарубежные системы оплаты труда рабочих. Дифференцированные системы с изменением расчетных тарифных ставок. Сдельная система оплаты труда, разработанная Ф.Тейлором. Система Барта – Меррика как сдельная, основанная на минимизации затрат ручного труда.

Система Ганнта как модификация системы Тейлора. Комбинация повременной и сдельной форм оплаты труда в системе Ганнта. Положительные и отрицательные стороны в системе Ганнта.

Системы, применяемые в европейских промышленно развитых странах: система Аткинсона и система Эллингхема. Расчет оплаты труда при этих системах. Разновидности сдельно-регрессивных систем оплаты труда, применяемых в индустриально развитых странах: системы Хэлси, Роуэна, Даймера и др. Формирование заработка рабочего при системе Хэлси. Слагаемые заработка и расчет «премии за сэкономленное время».

Система Бедо как система созданная для нормирования и организации оплаты труда рабочих, занятых в механизированном и автоматизированном производстве, где режим работы технологической линии в целом и затраты времени по отдельным операциям строго регламентированы и увязаны с режимом работы машин и механизмов, входящих в производственный поток. Особая методика нормирования и специальная единица трудозатрат «бедо-единица». Организация пожизненной заработной платы в Японии. Формирование и распределение дополнительных выплат из премии на основе систем Скэнлона и Раккера.

Тема 2.2. Бестарифные системы оплаты труда: коллективный вариант

Бестарифные системы заработной платы: системы квалификационных уровней. Система коэффициентов трудовой стоимости. «Вилки» соотношений оплаты труда различного качества (ВСОТРК).

Комиссионная оплата. Ставка трудового вознаграждения. Дилерская система. Система «оценки заслуг». Система оценки работ и рабочих мест.

Модуль 3. Планирование средств на оплату труда

Тема 3.3. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы

Структура издержек работодателя на рабочую силу. Фонд заработной платы и выплаты социального характера, их составляющие. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы. Планирование исходя из изменений численности и средней заработной платы. Планирование от базового уровня. Остаточный метод планирования фонда заработной платы. Нормативный метод планирования.

Тема 3.2. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры

Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры. Фонд прямой (тарифный фонд) заработной платы. Фонд часовой заработной платы. Фонд дневной заработной платы. Фонд годовой (месячной, квартальной) заработной платы. Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих. Фонд заработной платы работников непромышленной группы. Фонд заработной платы внештатного состава. Планирование средней заработной платы и затрат заработной платы на рубль продукции. Распределение средств на заработную плату между структурными подразделениями предприятия (организации).

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1: Организация и регулирование заработной платы

Тема 1.1. Организация и регулирование заработной платы в рыночной экономике

Занятие 1

1. В чем сущность заработной платы как категории рыночной экономики?
2. Каковы основные элементы ставки заработной платы, их назначение и особенности?
3. В чем суть заработной платы как юридической категории? Сформулируйте различия в понятиях «заработная плата» и «оплата труда».

4. Каковы факторы, влияющие на уровень заработной платы, их особенности в современных условиях?

5. Что собой представляет минимальная заработная плата и каковы основные аспекты ее регулирования?

Тема 1.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы: системы сдельной оплаты труда

Занятие 1

1. Прямая сдельная система оплаты труда: преимущества и недостатки, методика расчета.
2. Сдельно – премиальная система оплаты труда.
3. Расчет штучной или пооперационной сдельной расценки в массовом, крупносерийном производстве и при многостаночном обслуживании.
4. Характеристика сдельно - премиальной системы оплаты труда. Величина заработка при сдельно-премиальной системе.
5. Аккордная сдельная система оплаты труда. Расчет суммы оплаты по аккордному заданию.
6. Косвенная сдельная система оплаты труда. Определение косвенной сдельной расценки.

Тема 1.3. Надтарифные условия оплаты труда

Занятие 1

1. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам, их функции и классификация.
2. Доплаты за отклоняющийся режим работы, порядок их начисления. Оплата сверхурочных работ.
3. Оплата работы в ночное время и в многосменном режиме. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Надбавки за подвижной и разъездной характер работы, за работу вахтовым методом.
5. Доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда. Доплаты за совмещение профессий и должностей.
6. Оплата труда при переводе, временном переводе, перемещении работников.

Модуль 2. Формы и системы заработной платы

Тема 2.1. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда

Занятие 1

1. Смешанные системы оплаты труда
2. Сдельная система оплаты труда Ф.Тейлора
3. Система Барта – Меррика

Занятие 2

1.Комбинация повременной и сдельной форм оплаты труда в системе Ганнта.

2.Системы, применяемые в европейских промышленно развитых странах: система Аткинсона и система Эллингхема.

3. Разновидности сдельно-регрессивных систем оплаты труда: системы Хэлси, Роуэна, Даймера и др.

Тема 2.2. Бестарифные системы оплаты труда: коллективный вариант

Занятие 1

1. Бестарифные системы заработной платы. Система квалификационных уровней.

2. Система коэффициентов трудовой стоимости.
3. «Вилки» соотношений оплаты труда различного качества (ВСОТРК).

Занятие 2

1. Система плавающих окладов
2. Комиссионная оплата. Ставка трудового вознаграждения.
3. Дилерская система.
4. Охарактеризуйте сущность и назначение системы «оценки заслуг»
5. Система оценки работ и рабочих мест.

Модуль 3. Планирование средств на оплату труда

Тема 3.1. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы

Занятие 1

1. Структура издержек работодателя на рабочую силу.
2. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы. Планирование исходя из изменений численности и средней заработной платы. Планирование от базового уровня. Остаточный метод планирования фонда заработной платы. Нормативный метод планирования.
3. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры.

Тема 3.2. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры

Занятие 2

1. Фонд прямой (тарифный фонд) заработной платы.
2. Фонд часовой заработной платы.
3. Фонд дневной заработной платы.
4. Фонд годовой (месячной, квартальной) заработной платы.
5. Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих.
6. Фонд заработной платы работников непромышленной группы.
7. Фонд заработной платы внештатного состава.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта деятельности отечественных и зарубежных кампаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы магистрантов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Организация и регулирование оплаты труда персонала» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа магистрантов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать магистрантов на умение применять теоретические знания на практике. В период самостоятельной работы по освоению данной дисциплины студенты по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек;
- работать с конспектами лекций;
- составление плана изученного учебного материала;
- готовить доклады и сообщения к семинарскому или практическому занятию;
- выполнять знаково-символические модели изучаемых явлений и готовить пояснения к ним;
- готовить материалы к «интеллектуальным разминкам» и «мозговым штурмам».

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3
Тема 1.1. Организация и регулирование заработной платы	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 1.2. Организация заработной платы с использованием тарифной системы: системы сдельной оплаты труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.
Тема 1.3. Системы повременной заработной платы.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.
Тема 2.1.Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда Ф. Тейлора и Барта-Меррика	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Тема 2.2. Системы оплаты труда Ганнта, Аткинсона, Хэлси.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Тема 3.1.Бестарифные системы оплаты труда: коллективный вариант.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Тема 3.2. Бестарифные системы оплаты труда:	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита рефера-

индивидуальный вариант.		та.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы.

Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов

1. Организация заработной платы в рыночной экономике
2. Регулирование оплаты труда в рыночной экономике
3. Концепция и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
4. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
5. Классификация мотивов и стимулов.
6. Сущность и механизм мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.
8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
13. Премиальные системы оплаты труда.
14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
16. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
22. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
23. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
24. Основные направления реформы оплаты труда в России.
25. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.

26. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
27. Нематериальное стимулирование труда.
28. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
29. Управление трудом в рыночной экономике: необходимость, методы, формы, уровни.
30. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты
31. Факторы формирования заработной платы.
32. Системы сдельной оплаты труда: перспективы и тенденции их развития.
33. Сдельная система оплаты труда Ф.Тейлора. Система Барта – Меррика
34. Система Ганнта как модификация системы Тейлора.
35. Системы, применяемые в европейских промышленно развитых странах: система Аткинсона и система Эллингхема.
36. Разновидности сдельно-регрессивных систем оплаты труда: системы Хэлси, Роуэна, Даймера и др.
37. Бестарифные системы заработной платы. Система квалификационных уровней.
38. Система коэффициентов трудовой стоимости.
39. «Вилки» соотношений оплаты труда различного качества (ВСОТРК).
40. Бестарифные системы заработной платы: индивидуальный вариант.

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.

Код компетенции из ФГОС ВО	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ПООП при наличии)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОК-1		**Знает:** сущность и структуру социально-трудовых отношений, а также нормативно-правовые основы организации и регулирования заработной платы в организации; критерии выбора модели организации заработной платы на предприятии; **Умеет:** анализировать современные подходы к выбору систем оплаты труда в организации. **Владеет:** методами оперативного и детального анализа расходования средств на оплату труда.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ОПК-4		**Знает:** основы разработки и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы; разработка положения о премировании работников; формы и системы заработной платы. **Умеет:** анализировать факторы, влияющие на ставку заработной платы, а	Устный опрос, написание рефератов, тестирование

		также эффективность применяемых форм и систем заработной платы. **Владеет:** методами анализа рациональности организации оплаты труда.	
ПК-15		**Знает:** порядок разработки, утверждения и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы; разработка положения о премировании работников; формы и системы заработной платы, применяемые за рубежом; методы планирования средств на оплату труда персонала предприятия. **Умеет:** анализировать зарубежный опыт организации и оплаты труда; анализировать факторы, влияющие на ставку заработной платы, а также эффективность применяемых форм и систем заработной платы. **Владеет:** методами анализа рациональности организации оплаты труда и эффективности применяемых форм и систем заработной платы.	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме экзамена.

Образец тестового задания по модулю

Вариант 1

1. Трудовой доход работника включает:

а) ставку заработной платы и гибкую часть заработной платы;

б) заработную плату и социальные льготы за счет работодателя;

в) заработную плату и доходы, не связанные с трудовой деятельностью;

г) заработную плату, социальные льготы за счет работодателя и доходы, не связанные с трудовой деятельностью.

2. Заработная плата - это:

а) элемент дохода, наемного работника;

б) элемент дохода предпринимателя;

в) элемент издержек производства;

г) элемент издержек наемного работника.

3. Распределительная функция заработной платы подразумевает:

а) установление доли работника в созданном продукте;

б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей;

в) обеспечение платежеспособного спроса наемных работников;

г) обеспечение индексации заработной платы.

4. Стимулирующая функция заработной платы подразумевает:

а) поощрение количественных и качественных результатов труда, ресурсосбережения, квалификации работников;
б) формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и их семей;
в) повышение социального статуса работника;
г) обеспечение более высокого уровня социальных накоплений.

5. К элементам организации заработной платы относятся:

а) нормы затрат и результатов труда;
б) тарифная система;
в) затраты заработной платы на рубль продукции;
г) формы и системы заработной платы;
д) технологические стандарты.

6. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике включает:

а) установление обязательной к применению тарифной системы;
б) налоговое регулирование;
в) обеспечение минимальных гарантий в области оплаты труда;
г) правовое регулирование заработной платы;
д) установление максимальных размеров ставок и окладов.

7. Индексация заработной платы направлена на:

а) компенсацию удорожания стоимости жизни;
б) поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов;
в) повышение дифференциации заработной платы;
г) перераспределение доходов.

8. К мерам прямого государственного регулирования оплаты труда относятся:

а) установление гарантированного минимального размера оплаты труда;
б) установление ставок подоходного налога на доходы физических лиц;
в) определение порядка оплаты труда работников бюджетной сферы;
г) контроль над инфляцией и валютным курсом.

9. Какое из утверждений верно:

а) справедливая заработная плата - понятие условное, субъективное и скорее придуманное, чем существующее в действительности;
б) если работник считает, что к нему отнеслись несправедливо, это может оказаться опасным для работодателя;
в) не существует ситуации, когда дисциплинарное взыскание будет воспринято работником как справедливое;
г) не существует ситуации, когда рост заработной платы покажется работнику несправедливым;
д) работник не может добровольно жертвовать чем-то ради команды, группы, фирмы.

10. К элементам тарифной системы относятся:

а) нормы труда, тарифные сетки, формы заработной платы;
б) тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники и характеристики;
в) тарифные разряды, тарифные коэффициенты, коэффициенты трудового участия;
г) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, табели учета рабочего времени.

11. Факторами дифференциации тарифных ставок 1-го разряда, как правило, являются:

а) интенсивность труда, значимость различных видов работ для предприятия, условия труда;
б) интенсивность труда, производительность труда, продолжительности смены;
в) сложность труда, условия труда, должность работника;
г) возраст работника, стаж работника, уровень квалификации.

12. При разработке внутрипроизводственной тарифной сетки установление тарифных коэффициентов отражает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:

а) условий труда;
б) сложности работ и квалификации работников;

в) интенсивности труда;
г) личных трудовых достижений работников.

13. Тарифная система используется для дифференциации заработной платы в зависимости от:

а) качества труда;
б) количественного результата труда;
в) качества труда и количественного результата труда;
г) размера прожиточного минимума.

14. Тарифная сетка — это:

а) совокупность тарифных коэффициентов;
б) шкала, включающая совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
в) шкала тарифных ставок;
г) то же, что и схема должностных окладов.

15. Выберите правильные утверждения, касающиеся тарифных коэффициентов:

а) тарифный коэффициент — величина, показывающая, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки 1-го разряда;
б) тарифный коэффициент 1-го разряда характеризует диапазон тарифной сетки;
в) тарифный коэффициент 1-го разряда всегда больше единицы;
г) тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

16. Сдельную расценку можно определить:

а) умножив часовую тарифную ставку на норму времени на единицу работы;
б) умножив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
в) разделив часовую тарифную ставку на сменную норму выработки;
г) разделив дневную тарифную ставку на сменную норму выработки.

17. Прямой сдельный заработок может определяться путем:

а) умножения фактической выработки на сдельную расценку;
б) умножения фактически отработанного времени на часовую тарифную ставку;
в) умножения часовой тарифной ставки на нормированную трудоемкость фактически выполненных работ;
г) умножения объема фактически выполненных работ (в рублях) на норматив заработной платы на рубль продукции.

18. Прямой повременный заработок определяется путем:

а) умножения фактически отработанного времени на тарифную ставку;
б) умножения фактически отработанного времени на норму времени;
в) умножения фактически отработанного времени на норму выработки;
г) умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент.

19. Сдельно-регрессивная система оплаты труда - это система, при которой:

а) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам;
б) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам в пределах выполнения нормы, а за объем работы, превышающий норму, - по повышенным сдельным расценкам;
в) при перевыполнении нормы происходит снижение сдельной расценки;
г) данная форма заработной платы не соответствует техническому прогрессу;
д) размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков.

20. С каким утверждением по поводу функций заработной платы нельзя согласиться?

а) в командной экономике воспроизводственная функция заработной платы реализовывалась в плановом порядке;
б) воспроизводственная функция реализует экономические интересы работника, мотивационная - работодателя;
в) функция формирования платежеспособного спроса населения связывает заработную плату с совокупным предложением;

г) социальная функция заработной платы преследует цель достижения социальной справедливости и предупреждения социальных эксцессов;
д) статусная функция заработной платы приводит в соответствие трудовой статус работника с размером его заработка.

21. Какое утверждение по поводу систем заработной платы верно:

а) сдельно-прогрессивная система оплаты используется для того, чтобы опытные работники не перехватывали работу у молодых;
б) сдельно-регрессивная система оплаты используется в случаях, когда надо стимулировать рост количества производимой продукции;
в) косвенно-сдельная система оплаты труда используется для оплаты труда основных и вспомогательных рабочих;
г) коллективно-сдельная оплата труда эффективна при условии, что коллектив может влиять на общие темпы работ;
д) система аналитической оценки работ не применяется при оценке труда менеджеров.

22. Тарифная ставка - это:

а) установленная законом минимальная заработная плата;
б) заработная плата, соответствующая прожиточному минимуму в стране;
в) заработная плата, соответствующая прожиточному минимуму в регионе;
г) ставка оплаты за единицу самого простого, относительно легкого труда;
д) шкала разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

23. По сравнению с повременной формой оплаты при сдельной оплате труда:

а) заработная плата обычно ниже, чем при повременной;
б) оплату труда труднее связать с конечным результатом;
в) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;
г) меньше текучесть кадров;
д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

24. При повременной оплате труда:

а) существуют факторы, влияющие на выработку и не зависящие от самого работника;
б) возможен перерасход сырья и материалов;
в) практически любой работник может получить работу;
г) существуют сложности в определении норм выработки;
д) работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности труда.

25. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, если:

а) количественные показатели работы зависят от усилий работника;
б) количественные показатели работы не зависят от усилий работника;
б) возможен учет количественного результата индивидуальной или коллективной работы;
г) затруднительно установить измерители количественного результата индивидуальной или коллективной работы;
д) возможно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ;
е) сложно заранее определить объем, номенклатуру, трудоемкость работ.

Задача 1.
Задача 2.

Вариант 2.

1. В системе Тейлора:

а) воспроизводственная функция заработной платы преобладала над мотивационной;
б) предусматривалась оплата по более низким тарифным ставкам труда тех работников, которые сумели выполнить напряженные нормы;
в) к работникам, не выполнявшим нормы выработки, применялось «позитивное стимулирование»;
г) перевыполнить нормы могли немногие работники;
д) при перевыполнении норм рост заработной платы отставал от роста выработки.

2. Какое из утверждений неверно:

а) система Ганнта является модификацией системы Тейлора;
б) система Ганнта представляет собой комбинацию повременной и сдельной форм оплаты труда;
в) в системе Ганнта при перевыполнении нормы выработки труд оплачивается повременно;
г) в сдельно-премиальной системе Барта - Меррика нормы устанавливаются исходя из возможностей самых лучших работников;
д) системы Эллингхема и Аткинсона стимулируют перевыполнение норм (доступное немногим работникам) и рост производительности труда.

3. Косвенная сдельная система заработной платы применяется для:
а) основных рабочих-станочников;
б) младшего обслуживающего персонала;
в) вспомогательных рабочих любого профиля;
г) вспомогательных рабочих, от качества деятельности которых существенно зависит выработка обслуживаемых ими основных рабочих.

4. Если средняя, заработная плата растет быстрее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счет этого:
а) повышается;
б) понижается;
в) может повышаться или понижаться в зависимости от того, насколько рост средней заработной платы превышает рост производительности труда;
г) соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда не влияет на себестоимость продукции.

5. Смешанные системы оплаты труда:
а) характеризуются применением шкалы прогрессивно возрастающих расценок;
б) характеризуются применением шкалы постепенно снижающихся расценок;
в) включают в себя элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы;
г) сочетают оплату по нормам времени и нормам выработки.

6. Бестарифные системы заработной платы — это системы:
а) не использующие единую тарифную сетку;
б) не использующие тарифную систему при начислении заработка;
в) коллективной оплаты, не использующие тарифную систему;
г) использующие вместо тарифных ставок сдельные расценки.

7. Бестарифные системы заработной платы могут быть:
а) только коллективными;
б) только индивидуальными;
в) как коллективными, так и индивидуальными.

8.Сущность дифференцированных систем оплаты труда заключается в том, что:
а) уровень оплаты за единицу работы изменяется при отклонении уровня выполнения заданий от установленной эталонной базы;
б) расценки дифференцируются в зависимости от условий труда;
в) нормы выработки дифференцируются в зависимости от квалификации работников;
г) работники поощряются с помощью системы дифференцированных доплат и надбавок.

9. При использовании нормативного метода планирования фонда заработной платы для расчета базового норматива расхода заработной платы на рубль продукции берется фонд зар. платы:
а) фактически сложившийся на конец предпланового периода (базовый);
б) фактически сложившийся на конец предпланового периода (базовый) за вычетом излишних и нерациональных выплат;
в) фактически сложившийся на конец предпланового периода (базовый), скорректированный на индекс зарплатоемкости;
г) плановый.

10. Установите последовательность этапов детального планирования фонда заработной платы рабочих:

а) расчет фонда часовой заработной платы;
б) расчет фонда годовой заработной платы;
в) расчет фонда дневной заработной платы;
г) расчет фонда прямой (тарифной) заработной платы.

11. Какие из перечисленных расходов относятся к фонду заработной платы?

а) оплата за отработанное время;
б) оплата за неотработанное время;
в) расходы на социальную защиту работников;
г) единовременные поощрительные выплаты;
д) оплата топлива, питания и проживания, имеющая систематический характер.

12. Укрупненно плановый фонд заработной платы можно определить как:

а) произведение плановой численности на плановую среднюю заработную плату;
б) произведение плановой производительности труда на плановую среднюю заработную плату;
в) произведение базового скорректированного фонда заработной платы на плановый индекс фонда заработной платы;
г) частное от деления базового скорректированного фонда заработной платы на плановый индекс фонда заработной платы.

13. Установите последовательность распределения денежных средств из фонда заработной платы при остаточном методе его формирования:

а) оплата труда работников согласно установленным квалификационным баллам;
б) гарантированная выплата установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
в) выплата доплат, надбавок, премий;
г) гарантированная выплата заработной платы лицам, работающим по трудовым договорам.

14. При использовании нормативного метода планирования плановый фонд заработной платы можно рассчитать как произведение планового норматива затрат заработной платы на рубль продукции и:

а) базового фонда заработной платы;
б) базового фонда заработной платы, очищенного от излишних и нерациональных выплат;
в) базового объема производства продукции;
г) планового объема производства продукции.

15. По какой формуле рассчитывается влияние изменения численности на изменение фонда заработной платы по сравнению с базовым периодом?

(Чф — фактическая среднесписочная численность работников; Ч — среднесписочная численность работников в базовом периоде; СЗф — фактическая средняя заработная плата; СЗ — средняя заработная плата в базовом периоде)

а) (СЗф - СЗбаз) х Чф;
б) (Чф - Чбаз) х СЗбаз;
в) (Чф - Чбаз) х СЗф;
г) (СЗф - СЗбаз) х Чбаз

16. Причинами того, что среднедневная заработная плата возросла по сравнению с базовым периодом в большей мере, чем среднечасовая (например, среднедневная — на 10%, а среднечасовая — на 8%), могут быть:

а) увеличение средней продолжительности рабочего дня;
б) уменьшение средней продолжительности рабочего дня;
в) увеличение уровня выплат за неотработанные часы;
г) уменьшение уровня выплат за неотработанные часы.

17. Абсолютное отклонение фактического фонда заработной платы от планового рассчитывается как разность между:

а) плановым и фактическим фондом заработной платы;
б) фактическим и плановым фондом заработной платы;
в) плановой и фактической средней заработной платой;

г) фактической и плановой средней заработной платой.

18. При расчете относительного отклонения фактического фонда заработной платы от базового:

а) фактический фонд заработной платы корректируется на индекс изменения объема выпуска продукции;

б) базовый фонд заработной платы корректируется на индекс изменения объема выпуска продукции;

в) фактический и базовый фонд заработной платы корректируются на индекс изменения объема выпуска продукции;

г) абсолютное отклонение фактического фонда заработной платы от базового корректируется на индекс изменения объема выпуска продукции.

19. Факторами, определяющими изменение фонда заработной платы рабочих, являются:

а) численность рабочих, средняя часовая заработная плата;

б) численность рабочих, среднее число дней, отработанных одним рабочим;

в) численность рабочих, среднее число дней, отработанных одним рабочим, средняя, продолжительность рабочего дня в часах, средняя часовая заработная плата;

г) средняя часовая заработная плата, средняя продолжительность рабочего дня в часах.

20. Факторами изменения среднегодовой заработной платы являются:

а) изменение среднедневной заработной платы;

б) изменение среднего количества дней, отработанных одним работником;

в) изменение уровня выплат за неотработанные дни;

г) все перечисленные факторы;

д) ни один из перечисленных факторов.

21. Оценить динамику реальной средней заработной платы за анализируемый период возможно:

а) рассчитав соотношение индекса номинальной средней заработной платы и индекса потребительских цен;

б) умножив индекс номинальной средней заработной платы на индекс потребительских цен;

в) определив, как изменилось соотношение номинальной средней заработной платы и прожиточного минимума;

г) рассчитав среднее изменение тарифных ставок и окладов;

д) рассчитав коэффициент компенсации за счет роста номинальной средней заработной платы, удорожания стоимости жизни.

22. К анализу организации заработной платы на предприятии относятся:

а) анализ организационной структуры отдела труда и заработной платы;

б) анализ удовлетворенности работников заработной платой;

в) анализ абсолютных и относительных отклонений в фактическом расходовании фонда заработной платы от планового;

г) факторный анализ расходования фонда заработной платы;

д) анализ основных элементов организации заработной платы (нормирования труда, тарифной системы, форм и систем оплаты труда).

23. Плановый фонд годовой заработной платы составляют:

а) плановый фонд дневной заработной платы и все плановые выплаты за неотработанные дни;

в) плановый фонд часовой заработной платы и все плановые выплаты за неотработ. часы;

г) плановый фонд прямой заработной платы, стимулирующие и компенсирующие выплаты и прочие плановые доплаты за рабочие часы.

24. Единый социальный налог начисляется по:

а) прогрессивной ставке;

б) регрессивной ставке;

в) неизменной ставке.

25. Средний заработок для оплаты отпусков исчисляется за предшествующие уходу работника в отпуск:

а) 12 календарных месяцев;

б) 6 календарных месяцев;
в) 3 календарных месяца;
г) 1 календарный месяц.
Задача 1.
Задача 2.

Контрольные вопросы к экзамену для итогового контроля

1. Основные функции и принципы организации оплаты труда.
2. Элементы внутрипроизводственной организации заработной платы
3. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы
4. Государственное регулирование заработной платы
5. Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения
6. Прямая сдельная система заработной платы
7. Сдельно-премиальная система заработной платы
8. Аккордная сдельная система заработной платы
9. Косвенная сдельная система оплаты труда
10. Системы повременной заработной платы
11. Сдельная система оплаты труда Тейлора
12. Система Барта – Меррика
13. Система Ганнта
14. Система Аткинсона
15. Система Хэлси
16. Система плавающих окладов
17. Дилерская система оплаты труда
18. Комиссионная система оплаты труда
19. Ставка трудового вознаграждения
20. Система «оценки заслуг».
21. Система оценки работ и рабочих мест
22. Первый этап разработки внутрипроизводственной тарифной системы: определение минимальной часовой тарифной ставки первого разряда
23. Второй этап разработки внутрипроизводственной тарифной системы: дифференциация минимальной часовой тарифной ставки
24. Третий этап разработки внутрипроизводственной тарифной системы: определение собственно тарифной сетки
25. Планирование фонда заработной платы исходя из изменений численности и средней заработной платы.
26. Планирование от базового уровня
27. Остаточный метод формирования фонда заработной платы
28. Нормативный метод планирования ФЗП
29. Бестарифная система оплаты труда: система квалификационных уровней
30. Система коэффициентов трудовой стоимости
31. Вилки соотношений оплаты труда различного качества
32. Оплата сверхурочных работ
33. Оплата работы в ночное время и в многосменном режиме
34. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни
35. Доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда
36. Доплаты за совмещение профессий и должностей
37. Оплата труда при переводе, временном переводе, перемещении работника

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

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 70% и промежуточного контроля – 30%. Контроль освоения студентом дисциплины осуществляется в рамках модульно-рейтинговой системы в зачетных единицах, включающих текущую и промежуточную аттестации.

По результатам текущего и промежуточного контроля составляется академический рейтинг студента по каждому кредиту и выводится средний рейтинг по всем трем кредитам.

По результатам промежуточного контроля студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная отметка в принятой системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по данной дисциплине.

Контроль успеваемости и качества подготовки студентов по дисциплине «Основы менеджмента» осуществляется в ходе текущего контроля, промежуточного контроля (модульные аттестации) и итогового контроля по дисциплине.

Текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях, практических занятиях, индивидуальные задания – предназначен для проверки отдельных знаний, навыков и умений студентов, полученных при обучении по учебной дисциплине или требуемых для обучения по учебной дисциплине. Текущий контроль предназначен для проверки достижения студентом отдельных учебных целей и выполнения части учебных задач программы учебной дисциплины.

По результатам текущего контроля формируется допуск студента к экзамену.

Текущий контроль знаний:

1. Присутствие и работа на лекции (конспект) – 2 балл;
2. Присутствие на семинаре –1 балл;
3. Активное участие на семинарских занятиях – 15 балл;
4. Активное участие в деловых играх – 20 балл
5. Самостоятельная работа:
   а) выполнение домашнего задания – 12 балл;
6. Устный (фронтальный) опрос – 10 баллов;
9. Доклады – 10 баллов.

Итого: текущий контроль знаний – 70 баллов.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,7/0,3. Контроль освоения учебного материала по каждому кредиту может осуществляться в форме:

- контрольной работы;
- тестирования.

Итого: промежуточный контроль – 30 баллов.

Оценка самостоятельной работы студента (подготовка доклада, выполнение индивидуальных заданий, 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 текущий работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Результаты успеваемости оцениваются по 100-балльной системе, которые отделом мониторинга качества образования переводятся в 50 баллов.

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

Аттестованным считается студент, набравший 51 балл и выше.

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

а) основная литература:

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2019. - 432 с.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий. - М.: Современная школа, 2019. - 448 с.
3. Бабаян Э.А. Пути повышения эффективности кадровой стратегии / Э.А. Бабаян // Институт экономики им. М. Котаняна Национальной Академии Наук Республика Армения. – 2018. — №9. – С. 63-68.
4. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник /И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, С.М. Талтынов и др.; ИНФРА -М; Москва 2016. -569с.
5. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом. Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 352 с.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: Нижегор. ин-т менеджмента и бизнеса.- 2016. – 624 с.
7. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. - М.: КноРус, 2018. - 208 с.
8. Макарова, И. К. Управление персоналом / И.К. Макарова. - М.: Юриспруденция, 2019. - 304 с.
9. Маслова, В. М. Управление персоналом. Учебник и практикум / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2019. - 496 с

10. Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 160 с.
11. Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала / Н.А. Серина // Молодой ученый. — 2015. — №18. — С. 286-289.
12. Одегов, Юрий Геннадьевич.
Экономика труда: учебник и практ. для акад. бакалавриата / Одегов, Юрий Геннадьевич, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2015. - 739-13. Местонахождение: Научная библиотека ДГУ URL.

б) дополнительная литература:

1.Акатова Л. "Серая зарплата", или Как получить заработанное // Трудовое право. - 2012. - N7. - С.61-65.
2.Алиев, Исмаил Магеррамович. Экономика труда : учеб. для бакалавров / Алиев, Исмаил Магеррамович, Н. А. Горелов. - М. : Юрайт, 2012. - 388-96.
Местонахождение: Научная библиотека ДГУ URL.
3. Бочков Д. В., Пядочкина Н. П. Новая система оплаты труда : (обобщение регионального опыта): учебно-методическое пособие - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016.
Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта) : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - 3-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 117 с. : табл., схем. - Библиогр.: с. 26-28. - ISBN 978-5-4475-6152-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428470 (26.09.2018).
4. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие / Под ред. П.Э.Шлендера. –М.: Вузовский учебник, 2008.
5. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П.Пашуто. – М.: КНОРУС, 2007.
6. Кузнецова А.П. Заработная плата как социальная форма труда // Уровень жизни населения регионов России. - 2012. - N 7. - С.71-83.
7. Лашкевич Н. Зарплата на весах справедливости // Рос. Федерация сегодня. - 2013. - N 4. - С.58-61.
8. Яковлев Р.А. Реформирование оплаты труда в бюджетных учреждениях Российской Федерации (основные этапы) // Уровень жизни населения регионов России. - 2013. - N 11. - С.84-92.

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

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электронная библиотека //http://www.elibrary.ru/
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения [база данных]/ДГУ. – Махачкала – URL: http://www.moodle.dgu.ru
3. Электронный каталог библиотеки ДГУ [Электронный ресурс]: http://www.elib.dgu.ru
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / http://www.biblioclub.ru/
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / http://window.edu.ru/window/library
6. Библиотека Гумер - гуманитарные науки / http://www.gumer.info/
7. Библиотека: Интернет-издательство / http://www.magister.msk.ru/library/
8. Библиотека Я. Кротова / http://www.krotov.info/
9. Мировая цифровая библиотека / http://wdl.org/ru//
10. Публичная Электронная Библиотека / http://lib.walla.ru/
11. Российское образование. Федеральный портал. / http://www.edu.ru/

12. Русский гуманитарный интернет-университет / http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6
13. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/
14. Электронная библиотека учебников / http://studentam.net/
15. Электронная библиотека IQlib / http://www.iqlib.ru/
16. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / http://lib.ru/
17. Официальный сайт Президента Российской Федерации // www.krevlin.ru
18. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // www.mid.ru
19. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // www.economy.gov.ru
20. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // www.gks.ru
21. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) // http://wciom.ru
22. Сайт аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) // www.levada.ru
23. Сайт Института современного развития (ИНСОР) // www.riocenter.ru
24. Сайт Института общественного проектирования (ИНОП) // www.inop.ru
25. Сайт журнала «Эксперт» // www.expert.ru
26. Сайт Общественной палаты России // www.oprf.ru
27. Федеральный портал «Российское образование» // http://www.edu.ru/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных занятиях, решают практические задачи по указанию преподавателя, готовятся к каждому семинару, изучают основные способы психического влияния людей друг на друга в деятельности и общении, усваивают и повторяют основные понятия, которыми обозначаются данные явления.

Характер и количество задач, решаемых на семинарских занятиях, определяются преподавателем, ведущим занятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки их конспектов по изучению литературных источников, проверки решения ими учебных заданий и практических задач, предусмотренных для самостоятельной отработки. Количество задач, предлагаемых для самостоятельной работы студентам, определяются их сложностью и с учетом соотношения часов аудиторной и самостоятельной работы.

В течение семестра проводится контрольная работа. Выполнение всех самостоятельных домашних заданий и контрольной работы является необходимым условием допуска к экзамену по теоретическому курсу. Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекций, семинарских практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы студентов. В качестве контрольно-развивающих форм используются командные и сценарные игры, «интеллектуальные разминки», «мозговые штурмы», моделирование изучаемого предмета.

Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных занятиях.

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемого курса. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при ре-

шении учебно-профессиональных задач. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Методические рекомендации студентам по подготовке к семинарским занятиям.

Главной задачей семинарских занятий является углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач. Семинарское занятие проводится в соответствии с планом.

Подготовка студентов к семинару включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
-подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;
- освоение своей роли как участника тренинга или деловой игры;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к семинару.

При проведении семинарских занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а так же творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей.

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

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться образовательный блог и электронная почта.

Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

При изучении студентами данной дисциплины используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога,
- решение учебно-профессиональных задач на семинарских и практических занятиях;
- игровые технологии (проведение тренингов, деловых игр, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов», реконструкций функционального взаимодействия личностей в рамках семинарских занятий);
- интерактивные технологии (проведение лекций диалогов, эвристических бесед, коллективное обсуждение различных подходов к решению той или иной учебно-профессиональной задачи);
- информационно-коммуникативные образовательные технологии (моделирование изучаемых явлений, презентация учебных материалов) и элементы технологий проектного обучения.

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, банк учебно-профессиональных задач, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.