

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

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

Кафедра экономики труда и управления персоналом
факультета управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Оплата труда персонала

Образовательная программа
38.03.03. Управление персоналом

Профиль подготовки
общий

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная, заочная

Статус дисциплины: базовая

Махачкала 2020 г

Рабочая программа дисциплины «Оплата труда персонала» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденными Министерством образования и науки РФ от «14» 12 2015_г. №_1461.

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



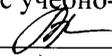
Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом» от

« 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)

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 «Оплата труда персонала» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03. Управление персоналом, и разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО, компетентностным подходом, реализуемым в системе высшего образования.

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

Содержание дисциплины нацелено на систематизацию и усвоение студентами знаний в сфере систематизации и научно-методического обеспечения организации оплаты труда на предприятии (в организации). Эти знания являются важной частью подготовки специалистов по работе с персоналом. Курс «Оплата труда персонала» призван также учитывать зарубежный опыт и отечественную практику в рассмотрении и решении комплекса проблем, связанных с оплатой труда на макро- и микроуровнях.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – **ОК-4**, общепрофессиональных – **ОПК-8**; профессиональных – **ПК- 8**.

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, курсовая работа, промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 5 зачетных единиц, в том числе в 180 академических часах по видам учебных занятий

Семестр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
7	180	34		36	36		74	экзамен

Объем дисциплины 5 зачетных единиц, в том числе 180 ч. академических часа по видам учебных занятий (форма обучения заочная).

Семестр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Всего	из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	Консультации			
5	180	10		10	9		151	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Современный период экономического развития России связывается с ростом стабильности, выводом экономики из кризиса, прекращением социально-экономического спада и достижением положительных темпов развития экономики. Социально-экономическое развитие общества непосредственно связано с оплатой труда работников и доходами населения. Экономисты, оценивая современную социально-экономическую ситуацию в России, приходят к выводу: если в ближайшие годы в стране не удастся ощутимо повысить уровень оплаты труда и реальные доходы населения, то низкий платежеспособный спрос на внутреннем рынке станет главным ограничителем экономического роста. С актуальными проблемами формирования и регулирования доходов населения тесно связаны вопросы организации оплаты труда на предприятиях, в организациях и учреждениях различных отраслей и форм собственности. При организации оплаты труда существенную роль играют механизмы оплаты по тарифу, рациональные подходы к применению различных форм и систем заработной платы.

Основным звеном организации заработной платы в современных условиях становится система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Законодательно установленная система регулирования оплаты труда позволяет на основе прямых переговоров между организациями работодателей и представителями работников, при непосредственном участии государственных органов управления, выработать эффективный механизм регулирования заработной платы на всех уровнях управления.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Оплата труда персонала» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – Управление персоналом.

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

Код компетенции из ФГОС ВО	Наименование компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-4	Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Знает: нормативно-правовые основы организации оплаты труда в организации; элементы внутрипроизводственной организации заработной платы; критерии выбора модели оплаты труда в организации; Умеет: анализировать и работать с нормативными документами и законодательными актами; Владеет: методами анализа эффективности организации

		заработной платы.
ОПК-8	Способность использовать нормативно правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно - управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты	Знает: зарубежный опыт организации и регулирования заработной платы; условия применения повременной и сдельной форм заработной платы, системы оплаты труда персонала за рубежом. Умеет: анализировать современные подходы к выбору систем оплаты труда в организации. Владеет: методами анализа эффективности применяемых форм и систем оплаты труда.
ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Знает: порядок разработки и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы; этапы определения часовой тарифной ставки дифференцированной по тарифообразующим факторам; порядок определения тарифных коэффициентов; бестарифные системы оплаты труда. Умеет: рассчитывать часовую тарифную ставку и устанавливать тарифные коэффициенты. Владеет: методами планирования средств на оплату труда персонала.

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц, общей трудоемкостью 180 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: Социально – трудовые отношения и организация оплаты труда персонала									
	Тема 1.1. Социально-трудовых отношений в условиях рынка	7	12	4	4			4	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	Тема 1.2. Регулирование заработной платы в рыночной экономике	7	10	2	2			6	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	Тема 1.3. Организация оплаты труда персонала предприятия		14	4	4			6	
	Итого по Модулю 1:		36	10	10			16	тест
Модуль 2: Формы и системы заработной платы									
	Тема 2.1. Организация заработной платы с использованием тарифной системы.			2	4			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	Тема 2.2. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.	7	8	4	4			4	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	Тема 2.3. Особенности организации	7	8	2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в

	коллективной оплаты труда								дискуссиях, тест
	Тема 2.4. Бестарифные системы оплаты труда	7	12	4	4			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	<i>Итого по Модулю 3:</i>		36	12	14			10	тест
	Модуль 3: Надтарифные условия оплаты труда и планирование средств на оплату труда								
	Тема 3.1. Надтарифные условия оплаты труда	7	8	4	4			4	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	Тема 3.2. Организация текущего и единовременного поощрения работников	7	8	2	2			4	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	Тема 3.3. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы	7	10	2	2			6	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	Тема 3.4. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации	7	10	4	4			6	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	<i>Итого по Модулю 4:</i>		36	12	12			12	
	Модуль 4. Курсовая работа								
	<i>Итого по Модулю 5:</i>		36					36	Курсовая работа
	Модуль 5. Экзамен								
			36					36	экзамен
	ИТОГО:	180		34	36			72	38

Форма обучения: заочная

Наименование темы	Количество часов			
	Всего	в том числе		
		лекции	семинары	Самост. работа

Тема 1.1. Социально-трудовых отношений в условиях рынка	11	1	1	10	
Тема 1.2. Регулирование заработной платы в рыночной экономике	12		1	10	1
Тема 1.3. Организация оплаты труда персонала предприятия.	14	1	1	11	1
Тема 2.1. Организация заработной платы с использованием тарифной системы.		1	1		
Тема 2.2. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда	13	1	1	10	1
Тема 2.3. Особенности организации коллективной оплаты труда	11	1		10	
Тема 2.4. Бестарифные системы оплаты труда	12	1	1	10	1
Тема 3.1. Надтарифные условия оплаты труда	11	1	1	10	
Тема 3.2. Организация текущего и единовременного поощрения работников	11	1	1	10	
Тема 3.3. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы	11	1	1	10	
Тема 3.4. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации	11	1	1	10	
Итого	180	10	10	151	9

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

Модуль 1: Социально – трудовые отношения и организация оплаты труда персонала

Тема 1. 1. Социально-трудовые отношения в условиях рынка

Общая характеристика социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения в условиях формирования рыночных отношений. Структура системы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидарность, дискриминация и конфликт. Субъекты социально-трудовых отношений. Принципы системы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Законодательная форма регулирования социально-трудовых отношений. Социальные нормативы. Социальные стандарты. Социальные индикаторы.

Принципы социального партнерства. Социальное партнерство в условиях рыночных отношений. Деятельность Международной организации труда. Международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций. Механизм социального партнерства в Российской Федерации. Российская трехсторонняя комиссия.

Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений. Показатели качества трудовой жизни.

Тема 1.2. Регулирование заработной платы в рыночной экономике

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 1.3. Организация оплаты труда персонала предприятия

Сущность заработной платы в условиях рыночной экономики, ее структура и факторы. Заработная плата как экономическая и юридическая категория. Ставка заработной платы. Структура заработной платы и дохода работника.

Факторы, воздействующие на заработную плату. Основные функции и принципы организации оплаты труда.

Основные элементы внутрипроизводственной организации заработной платы. Критерии выбора модели организации заработной платы на предприятии

Структура тарифной системы. Тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки, должностные оклады. Тарифные сетки при различных методических подходах к нарастанию тарифных коэффициентов. Тарификация работ и работников. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Единый справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Тарификация руководителей, специалистов и служащих в ходе их аттестации.

Порядок разработки, утверждения и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы. Определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда. Построение системы тарифных ставок первого разряда, дифференцированных по основным тарифообразующим факторам или «тарифной вертикали». Разработка тарифной сетки. Этапы разработки внутрипроизводственной тарифной сетки.

Расчет средних тарифных величин. Средний тарифный коэффициент, средняя тарифная ставка, средний тарифный разряд.

Модуль 2: Формы и системы заработной платы

Тема 2.1. Организация заработной платы с использованием тарифной системы.

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.

Тема 2.2. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда Ф. Тейлора и Барта-Меррика

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 2.3. Особенности организации коллективной оплаты труда

Особенности организации коллективной оплаты труда. Коллективная сдельная оплата труда. Повременная бригадная оплата труда. Распределение коллективного заработка с учетом квалификации рабочих и отработанного времени. Распределение надтарифной части коллективного заработка с учетом квалификации рабочих, отработанного времени и КТУ. Распределение коллективного заработка с учетом квалификации рабочих, отработанного времени и КТУ.

Тема 2.4. Бестарифные системы оплаты труда

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: Надтарифные условия оплаты труда и планирование средств на оплату труда

Тема 3.1. 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.

Тема 3.2. Организация текущего и единовременного поощрения работников

Сущность, цели и принципы премирования работников. Разработка положения о премировании, его основные элементы. Шкалы премирования. Простые и сложные системы премирования. Условия функционирования премиальной системы. Виды единовременных поощрений. Система участия в прибыли. Бонусы, «долевые схемы», опционы. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами. Методика экономического обоснования размеров и условий выплаты премий.

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. 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).

Тема 3.4. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации

Начисления на заработную плату. Удержания из заработной платы. Порядок исчисления среднего заработка. Оплата неотработанного времени: отпусков, вынужденного простоя, вынужденного прогула. Выплаты при увольнении работников, сокращении численности и штата. Отчетность по труду и заработной плате: первичная учетная документация и формы государственного статистического наблюдения.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1: Социально – трудовые отношения и организация оплаты труда персонала

Тема 1.1. Социально-трудовых отношений в условиях рынка

Занятие 1

1. Общая характеристика социально-трудовых отношений.
2. Структура системы социально-трудовых отношений.
3. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
4. Законодательная форма регулирования социально-трудовых отношений.

Занятие 2

1. Социальное партнерство в условиях рыночных отношений.
2. Деятельность Международной организации труда.
3. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений. Показатели качества трудовой жизни.

Тема 1.2. Регулирование заработной платы в рыночной экономике

Занятие 1

1. Функции, элементы, методы и принципы государственного регулирования заработной платы.
2. Минимальный размер заработной платы и прожиточный минимум.
3. Сущность индексации заработной платы. Механизмы индексации и защиты заработной платы.
4. Уровни договорного регулирования оплаты труда. Генеральное, региональные и территориальные соглашения.
5. Коллективный договор. Роль Международной организации труда в регулировании оплаты труда.

Тема 1.3. Организация оплаты труда персонала предприятия

Занятие 1

1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория. Ставка заработной платы. Структура заработной платы и дохода работника. Факторы, воздействующие на заработную плату.
2. Основные функции и принципы организации оплаты труда.
3. Основные элементы внутрипроизводственной организации заработной платы.
4. Тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки, должностные оклады. Тарифные сетки при различных методических подходах к нарастанию тарифных коэффициентов.

Занятие 2

1. Определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда.
2. Построение системы тарифных ставок первого разряда, дифференцированных по основным тарифообразующим факторам или «тарифной вертикали».
3. Разработка тарифной сетки. Этапы разработки внутрипроизводственной тарифной сетки.
4. Расчет средних тарифных величин. Средний тарифный коэффициент, средняя тарифная ставка, средний тарифный разряд.

Модуль 2: Формы и системы заработной платы

Тема 2.1. Организация заработной платы с использованием тарифной системы.

Занятие 1

1. Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения.
2. Прямая сдельная система оплаты труда: преимущества и недостатки, методика расчета.
3. Характеристика сдельно - премиальной, сдельно-прогрессивной, сдельно-регрессивной систем оплаты труда
4. Аккордная сдельная система оплаты труда.
5. Косвенная сдельная система оплаты труда. Определение косвенной сдельной расценки.
6. Системы повременной оплаты труда

Тема 2.2. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.

Занятие 1

1. Смешанные системы оплаты труда.
2. Дифференцированная 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. Формирование заработка рабочего при системе Хэлси.

Тема 2.3. Особенности организации коллективной оплаты труда

Занятие 1

1. Особенности организации коллективной оплаты труда.
2. Прогрессивные элементы организации и оплаты труда при бригадной форме
3. Распределение коллективного заработка с учетом квалификации рабочих и отработанного времени.
4. Распределение надтарифной части коллективного заработка с учетом квалификации рабочих, отработанного времени и КТУ.
5. Распределение коллективного заработка с учетом квалификации рабочих, отработанного времени и КТУ.

Тема 2.4. Бестарифные системы оплаты труда

Занятие 1

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

Занятие 2

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

Модуль 3: Надтарифные условия оплаты труда и планирование средств на оплату труда

Тема 3.1. 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.

Занятие 2

1. Доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда. Доплаты за совмещение профессий и должностей.
2. Оплата труда при переводе, временном переводе. Перемещении работников.
3. Территориальное регулирование заработной платы: надбавки по районным коэффициентам и за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Тема 3.2. Организация текущего и единовременного поощрения работников

Занятие 1

1. Сущность, цели и принципы премирования работников.
2. Разработка положения о премировании, его основные элементы. Шкалы премирования.
3. Простые и сложные системы премирования.
4. Условия функционирования премиальной системы. Виды единовременных поощрений.
5. Система участия в прибыли. Бонусы, «долевые схемы», опционы.
6. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами. Методика экономического обоснования размеров и условий выплаты премий.

Тема 3.3. 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 3.4. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации

Занятие 1

1. Начисления на заработную плату.
2. Удержания из заработной платы.
3. Порядок исчисления среднего заработка.
4. Оплата неотработанного времени: отпусков, вынужденного простоя, вынужденного прогула.

Занятие 2

1. Выплаты при увольнении работников, сокращении численности и штата.
2. Отчетность по труду и заработной плате.
3. Первичная учетная документация и формы государственного статистического наблюдения.

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 документационной деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- 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 отдела кадров, государственных и частных организаций, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

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

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».

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

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

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1.1. Социально-трудовых отношений в условиях рынка	Работа с учебной литературой.	Опрос, оценка выступлений, проверка конспекта
Тема 1.2. Регулирование заработной платы в рыночной экономике	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 1.3. Организация оплаты труда персонала предприятия.	Работа с учебной литературой.	Опрос, оценка выступлений. Проверка конспекта.
Тема 2.1. Организация заработной платы с использованием тарифной системы.		
Тема 2.2. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда Ф. Тейлора и Барта-Меррика	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2.3. Особенности организации коллективной оплаты труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2.4. Бестарифные системы оплаты труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 3.1. Надтарифные условия оплаты труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 3.2. Организация текущего и единовременного поощрения работников	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 3.3. Укрупненные методы планирования фонда заработной платы	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 3.4. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.

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. Концепция и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
6. Функции и механизм мотивации трудовой деятельности.
7. Сущности и социальная природа заработной платы.
8. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
9. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
10. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
11. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
12. Премияльные системы оплаты труда.
13. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
14. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
15. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
16. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
17. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
18. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
19. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
20. Основные направления реформы оплаты труда в России.
21. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
22. Внеэкономические стимулы и мотивы.
23. Нематериальное стимулирование труда.
24. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
25. Управление трудом в рыночной экономике: необходимость, методы, формы, уровни.
26. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты

27. Прожиточный минимум и методы его расчета.
28. Факторы формирования заработной платы.
29. Системы сдельной оплаты труда: перспективы и тенденции их развития.
30. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
31. Сдельная система оплаты труда Ф.Тейлора
32. Система Барта – Меррика
33. Система Ганнта как модификация системы Тейлора.
34. Комбинация повременной и сдельной форм оплаты труда в системе Ганнта.
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 (BCOTPK).
40. Система плавающих окладов. Комиссионная оплата.
41. Дилерская система. Ставка трудового вознаграждения.
42. Сущность и назначение системы «оценки заслуг», балльной системы оценки работ и рабочих мест.

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.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании 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-4		<p>Знает: нормативно-правовые основы организации оплаты труда в организации; элементы внутрипроизводственной организации заработной платы; критерии выбора модели оплаты труда в организации;</p> <p>Умеет: анализировать и работать с нормативными документами и законодательными актами;</p> <p>Владеет: методами анализа эффективности организации заработной платы.</p>	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

ОПК-8		<p>Знает: зарубежный опыт организации и регулирования заработной платы; условия применения повременной и сдельной форм заработной платы, системы оплаты труда персонала за рубежом.</p> <p>Умеет: анализировать современные подходы к выбору систем оплаты труда в организации.</p> <p>Владеет: методами анализа эффективности применяемых форм и систем оплаты труда.</p>	Устный опрос, написание рефератов, тестирование
ПК-8		<p>Знает: порядок разработки и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы; этапы определения часовой тарифной ставки дифференцированной по тарифообразующим факторам; порядок определения тарифных коэффициентов; бестарифные системы оплаты труда.</p> <p>Умеет: рассчитывать часовую тарифную ставку и устанавливать тарифные коэффициенты.</p> <p>Владеет: методами планирования средств на оплату труда персонала.</p>	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 1 модулю

1. Структура социально-трудовых отношений включает:

- а) предметы
- б) уровни
- в) субъекты
- г) принципы
- д) все перечисленное верно

2. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений - это

- а) социальная политика
- б) глобализация экономики
- в) развитие общественного труда и производства
- г) все перечисленное верно

3. Правовой базой социального партнерства являются:

- а) Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
- б) национальное законодательство
- в) положения конвенций и рекомендаций МОТ

г) национальное законодательство, регулирующее трудовые отношения, положения конвенций и рекомендаций МОТ

4. Механизм социального партнерства включает:

- а) уровни и субъекты социального партнерства
- б) органы социального партнерства
- в) формы принятых правовых актов
- г) все перечисленное

5. Генеральное соглашение заключается:

- а) между общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей
- б) между общероссийскими объединениями профсоюзов и Правительством РФ
- в) между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ
- г) между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ

6. Заработная плата - это:

- а) элемент дохода, наемного работника
- б) элемент дохода предпринимателя
- в) элемент издержек производства
- г) элемент издержек наемного работника.

7. 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

8. 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.

9. 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

10. 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

11. 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.

12. 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

13. 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.

14. 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

15. 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

Образец тестового задания по 2 модулю

1. 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, таблицы учета рабочего времени.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, если:

- а) количественные показатели работы зависят от усилий работника;
- б) количественные показатели работы не зависят от усилий работника;
- в) 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.

Образец тестового задания по 3 модулю

1. 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.

2. 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.

3. В системе Тейлора заработок зависит от:

- а) качества выполненной работы
- б) квалификации рабочего
- в) уровня выполнения задания
- г) количества отработанного времени

4. В системе Тейлора в зависимости от уровня выполнения задания дифференцированы:

- а) тарифные коэффициенты
- б) тарифные ставки
- в) сдельные расценки
- г) доплаты и надбавки

5. В системе Тейлора сдельная расценка определяется:

- а) делением тарифной ставки на норму выработки
- б) делением тарифной ставки на норму времени
- в) умножением тарифной ставки на норму времени
- г) делением тарифной ставки на норму обслуживания

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. В системе Ганнта:

- а) сочетаются повременная и сдельная формы оплаты труда
- б) заработок не зависит от уровня выполнения задания
- в) при расчете сдельной расценки используется тарифная ставка повременщиков
- г) при расчете сдельной расценки используется тарифная сдельщиков

11. В системе Ганнта заработок зависит:

- а) от условий труда
- б) от качества выполненной работы
- в) от квалификации рабочего
- г) от процента выполнения задания

12. В системе Ганнта сдельная расценка рассчитывается:

- а) только при выполнении задания на 100%
- б) при выполнении задания на 100% и более
- в) только при перевыполнении задания
- г) сдельная расценка не рассчитывается

13. 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.

14. Для расчета заработка отдельного работника при бестарифной системе необходимо знать:

- а) фонд заработной платы коллектива
- б) квалификационный уровень
- в) коэффициент трудового участия
- г) все перечисленное верно

15. В системе квалификационных уровней квалификационный уровень учитывает:

- а) текущие заслуги работника
- б) прошлые заслуги работника
- в) результаты деятельности коллектива
- г) будущие результаты деятельности работника

Образец тестового задания по 4 модулю

1. 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 зарплатоёмкости;
- г) плановый.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

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

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

- а) $(СЗф - СЗбаз) \times Чф$;
- б) $(Чф - Чбаз) \times СЗбаз$;
- в) $(Чф - Чбаз) \times СЗф$;
- г) $(СЗф - СЗбаз) \times Чбаз$

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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).

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

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля

1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория.
2. Ставка заработной платы. Структура заработной платы и дохода работника.
3. Факторы, воздействующие на заработную плату.
4. Основные функции и принципы организации оплаты труда.
5. Элементы внутрипроизводственной организации заработной платы.
6. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
7. Количественная и качественная характеристика персонала предприятия.
8. Классификация кадров рабочих и служащих на промышленном предприятии.
9. Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения.
10. Система «оценки заслуг». Система плавающих окладов и дилерская система.
11. Показатели численности, состава и движения кадров на предприятии.
12. Комиссионная оплата. Ставка трудового вознаграждения.
13. Системы повременной заработной платы.

14. Бестарифная система оплаты труда: система квалификационных уровней.
15. Аккордная сдельная система заработной платы.
16. Система коэффициентов трудовой стоимости.
17. Косвенная сдельная система оплаты труда.
18. Вилка соотношений оплаты труда различного качества (ВСОТРК)
19. Системы сдельной оплаты труда.
20. Расчет средней тарифной ставки и среднего разряда работ.
21. Определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда.
22. Построение тарифной вертикали.
23. Разработка тарифной сетки (тарифной горизонтали).
24. Расчет среднего тарифного коэффициента и среднего разряда работ.
25. Дифференцированные системы оплаты труда: сдельная система оплаты труда Тейлора.
26. Система оплаты труда Барта – Меррика.
27. Система оплаты труда Аткинсона.
28. Система оплаты труда Ганнта.
29. Система оплаты труда Хэлси.
30. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам, их функции и классификация.
31. Оплата сверхурочных работ.
32. Оплата работы в ночное время и в многосменном режиме.
33. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни.
34. Надбавки за подвижной и разъездной характер работы, за работу вахтовым методом.
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.
38. Функции, элементы, методы и принципы государственного регулирования заработной платы.
39. Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум.
40. Индексация и защита заработной платы.
41. Система договорного регулирования оплаты труда.
42. Роль международной организации труда в регулировании оплаты труда.
43. Особенности организации коллективной оплаты труда.
44. Сущность, цели и принципы премирования работников.
45. Разработка положения о премировании, его основные элементы.
46. Виды единовременных поощрений работников.
47. Социальный пакет, планы гибких социальных льгот и выплат.
48. Структура издержек работодателя на рабочую силу.
49. Фонд заработной платы и выплаты социального характера, их составляющие.
50. Планирование исходя из изменений численности и средней заработной платы. Планирование от базового уровня.
51. Остаточный метод формирования фонда заработной платы.
52. Нормативный метод планирования фонда заработной платы.
53. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятии по элементам его структуры.
54. Начисления на заработную плату.
55. Удержания из заработной платы.
56. Порядок исчисления среднего заработка.
57. Оплата отпусков.
58. Оплата простоев, брака, вынужденного прогула.
59. Выплаты при увольнении работников, сокращении численности и штата.

60. Отчетность по труду и заработной плате: первичная учетная документация и формы государственного статистического наблюдения.

Примерная тематика курсовых работ

1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.
2. Тарифная система оплаты труда.
3. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
4. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
5. Модели организации заработной платы на предприятии.
6. Особенности организации коллективной оплаты труда.
7. Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум.
8. Индексация и защита заработной платы.
9. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
10. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
11. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
12. Нематериальное стимулирование труда.
13. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты.
14. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.
15. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI) в модели «Управление по целям» и системе сбалансированных показателей (BSC).
16. Надтарифные условия оплаты труда.
17. Организация текущего и единовременного поощрения работников.
18. Разработка положения о премировании, его основные элементы.
19. Системы участия в прибыли.
20. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации.
21. Регулирование социально-трудовых отношений в России.
22. Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала.
23. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры.
24. Распределение средств на заработную плату между структурными подразделениями предприятия (организации).
25. Начисления на заработную плату и удержания из заработка.
26. Оплата неотработанного времени.
27. Оплата труда в отраслях бюджетной сферы.
28. Вознаграждение предпринимательского труда.
29. Тарифные системы зарубежных стран и их развитие.
30. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц компании.
31. Компенсационный пакет, его структура и функции.
32. Отчетность по труду и заработной плате.
33. Анализ структуры фонда заработной платы.

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 текущую 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. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда. – М.: Юрайт, 2011. – 671 с.
2. Баткаева И. А. Организация оплаты труда персонала: учебно-практ. пособие для студентов вузов / И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Проспект, 2012. - 64 с.
3. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник для студентов, [аспирантов], обуч. по спец. 080104 "Экономика труда" / М. И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 380 с.
4. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с.
5. Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда». – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 623с.
6. Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: Учебное пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Дело и Сервис, 2010. - 432с.
7. [Мельников П. С. Анализ системы оплаты труда персонала и разработка инновационных мероприятий по ее совершенствованию](#) - Москва: Лаборатория книги, 2010

Мельников, П.С. Анализ системы оплаты труда персонала и разработка инновационных мероприятий по ее совершенствованию / П.С. Мельников. - Москва : Лаборатория книги,

2010. - 121 с. - ISBN 978-5-905785-30-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86426> (26.09.2018).

8. [Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник](#) - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017

Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-2256-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245> (26.09.2018).

9. 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. **Научная библиотека ДГУ URL**

10. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие для студентов вузов / [авт.: М. Е. Смирнова, М. Е. Сорокина, А. А. Федченко, П. Э. Шлендер]. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Вузовский учебник, 2012. - 301 с.

11. Рогожникова Ю.С. Основные принципы формирования заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. - 2013. - N 10. - С.104-109.

12. [Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие](#) - Томск: ТУСУР, 2016

Рябчикова, Т.А. **Оплата труда персонала: учебное пособие** / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : ТУСУР, 2016. - 113 с. : ил. - Библиогр.: с. 105-106. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890> (26.09.2018).

13. Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник [для студентов вузов] / В. А. Скляревская. - М.: Дашков и К*, 2012. - 340 с.

14. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: Учебно-методический комплекс для подготовки магистров / Под общей ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2010. – 368с.

15. Экономика труда: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2011. – 686с.

16. Экономика труда: Учебник / Ю.Г. Одегов., Г.Г. Руденко. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.

б) дополнительная литература:

1. Акатова Л. "Серая зарплата", или Как получить заработанное // Трудовое право. - 2012. - N 7. - 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. Кузнецова А.П. Заработная плата как социальная форма труда // Уровень жизни населения регионов России. - 2012. - N 7. - С.71-83.

5. Лашкевич Н. Зарплата на весах справедливости // Рос. Федерация сегодня. - 2013. - N 4. - С.58-61.

6. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В. 2Т. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007.
 7. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие / Под ред. П.Э.Шлендера. –М.: Вузовский учебник, 2008.
 8. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2007.
 9. 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.kremlin.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 (ИНСОП) // 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 решении 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 (405 ауд., 407 ауд., 408 ауд., 434 ауд., 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.