


АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП


подпись Сталькина У.М.
ФИО
«31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


подпись Перов С.Н.
ФИО
«31» августа 2020 г.


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

название дисциплины

| | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| Направление подготовки | <u>38.03.02 Менеджмент</u> |
| Профиль подготовки | <u>Менеджмент организации</u> |
| Квалификация | <u>бакалавр</u> |
| Год начала подготовки по программе | <u>2020</u> |
| Форма(ы) обучения | <u>очная, заочная</u> |
| Кафедра | <u>менеджмента</u> |

Руководитель
образовательной программы


подпись Горбунова О.А.
ФИО
«31» августа 2020 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 1 от 31.08.2020/

Заведующий кафедрой


подпись Горбунова О.А.
ФИО

Самара
2020

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

| Планируемые результаты обучения по дисциплине/ Планируемые результаты освоения ОПОП ВО | |
|---|---|
| <i>Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)</i> | |
| Знает: | Теоретические основы и закономерности в физиологии и психологии труда, организации, нормировании и оплаты труда. |
| Умеет: | Выявлять резервы в области организации и оплаты труда при анализе конкретных ситуаций, использовать теории мотивации, лидерства и власти на основе процессов групповой динамики для решения задач в области организации и оплаты труда. |
| Владеет: | Навыками применения методов анализа труда и заработной платы, определения социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий в области организации и оплаты труда с учетом теории мотивации, лидерства и власти на основе процессов групповой динамики. |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

| | |
|-------------------------------------|---|
| Индекс дисциплины по учебному плану | Курс, семестр изучения дисциплины (очная / заочная форма обучения) |
| ФТД.2 | 4 курс, 7 семестр / 3 курс, 6 семестр |

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Объем дисциплины,
в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов**

| Виды учебной работы | Объем, часов/ЗЕТ | | Распределение по семестрам* (очная/заочная форма обучения) | | | |
|-----------------------------|----------------------|------------------------|---|--|--|--|
| | очная форма обучения | заочная форма обучения | | | | |
| Контактная работа, в т.ч.: | 36 | 12 | | | | |
| Лекции (Л) | 18 | 4 | | | | |
| Практические занятия (ПЗ) | 18 | 8 | | | | |
| Лабораторные работы (ЛР) | | | | | | |
| Самостоятельная работа (СР) | 36 | 56 | | | | |
| Контроль – зачет | | 4 | | | | |
| Итого объем дисциплины | 72/2 | 72/2 | | | | |

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

| Наименование тематического раздела дисциплины | Количество часов (очная/заочная форма обучения) | | | |
|---|--|-----|----|-----|
| | Л | ПЗ | ЛР | СР |
| Сущность, функции, принципы организации заработной платы. Структура заработной платы и факторы, определяющие ее. | 2/0,5 | 2/1 | - | 5/8 |

| Наименование тематического раздела дисциплины | Количество часов (очная/заочная форма обучения) | | | |
|---|---|------|---|-------|
| Государственное регулирование заработной платы. Система договорного регулирования оплаты труда. | 2/0,5 | 2/1 | - | 6/8 |
| Сущность, назначения и основные элементы тарифной системы. Надтарифные условия оплаты труда. | 2/0,5 | 2/1 | - | 5/8 |
| Формы и системы тарифной заработной платы. Бестарифные системы | 4/1 | 4/2 | - | 5/8 |
| Оплата труда в системе управления по целям. | 2/0,5 | 2/1 | - | 5/8 |
| Организация текущего и единовременного поощрения работников. | 2/0,5 | 2/1 | - | 5/8 |
| Планирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям. | 4/0,5 | 4/1 | - | 5/8 |
| Всего | 18/4 | 18/8 | - | 36/56 |

Содержание тематических разделов дисциплины

| Наименование раздела | Содержание раздела |
|--|---|
| Сущность, функции, принципы организации заработной платы. Структура заработной платы и факторы, определяющие ее. | Понятия заработной платы и дохода работника. Понятия «номинальной» и «реальной» заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату: производственные, социальные, рыночные и институциональные. Содержание основных функций заработной платы. Характеристика основных принципов организации заработной платы. Основные элементы внутрипроизводственной организации заработной платы. |
| Государственное регулирование заработной платы. Система договорного регулирования оплаты труда. | Регулирование заработной платы в соответствии с критериями законодательных и нормативных актов России на федеральном, региональном уровнях и на уровне организации и предприятий. Методы прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов, используемые государством. Законодательное установление государством минимального размера оплаты труда (МРОТ). Сущность МРОТ. Понятие «прожиточный минимум». Соотношение размера МРОТ и прожиточного минимума. Сущность индексации заработной платы. Индекс цен. Официальные источники индексации. Механизмы индексации и защиты заработной платы. Меры по защите заработной платы, предусмотренные законодательством нашей страны. Уровни договорного регулирования, предусмотренные государством (генеральное, тарифное соглашение, региональное и территориальное соглашение, коллективный договор предприятия). Характеристика каждого из уровней договорного регулирования. Законодательно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения, уровень и динамику оплаты труда и доходов работников, разработанные Международной организацией труда (МОТ). |
| Сущность, назначения и основные элементы тарифной системы. Надтарифные | Основные элементы тарифной системы. Тарифная. Тарифные разряды. Тарифные коэффициенты. Тарифные ставки. Должностной оклад. Схема должностных окладов. |

| Наименование раздела | Содержание раздела |
|--|--|
| условия оплаты труда. | <p>Тарификация работ и работников. Тарифноквалификационные характеристики. Единый тарифноквалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Характеристика квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и других служащих (ЕКС). Понятие - «надтарифные условия оплаты труда». Классификация доплат и надбавок к заработной плате. Доплаты за отклоняющийся режим работы и порядок их начисления. Доплаты за отклоняющееся условие трудовой деятельности. Территориальное регулирование заработной платы.</p> |
| <p>Формы и системы тарифной заработной платы.</p> <p>Бестарифные системы</p> | <p>Условия ее применения. Системы сдельной заработной платы. Прямая сдельная система. Расчет сдельной расценки. Начисление прямого сдельного заработка без расчета сдельной расценки. Сдельно-премиальная система. Аккордная сдельная система оплаты труда. Косвенная сдельная система. Системы повременной заработной платы. Простая повременная система. Повременная премиальная система с использованием нормированных заданий. Смешанная система оплаты труда (сдельно-повременная). Коллективная сдельная оплата труда, повременная бригадная оплата труда. Понятие «коэффициент трудового участия» (КТУ). Формирование КТУ. Сущность бестарифных систем заработной платы. Системы имеющие характер коллективной оплаты. Система квалификационных уровней (КУ) (расчет индивидуального КУ, группировка работников по квалификационным уровням, распределение коллективного заработка или фонда заработной платы подразделения, цеха, участка, бригады, отдела с учетом КУ, КТУ и отработанного времени). Вариант коллективной бестарифной системы оплаты труда с использованием «вилки» соотношений оплаты труда различного качества (ВСОТРК). Система коэффициентов трудовой стоимости КТС и ее характеристика. Индивидуальные варианты бестарифной оплаты труда: система плавающих окладов; комиссионная оплата; ставка трудового вознаграждения; дилерская ставка.</p> |
| Оплата труда в системе управления по целям. | <p>Связь стратегии развития компании и стратегии оплаты труда. Определение службой персонала политики компании в отношении структуры оплаты труда для различных категорий персонала (соотношение постоянной и переменной частей зарплаты) Разработка системы базовых окладов. Алгоритм построения системы базовых окладов. Классификация (дифференциация) персонала с различным позиционированием внутри компании и на ранке труда и распределение его по категориям. Оценка должностей по выбранным критериям или существующим образцам с целью внутренней оценки каждой должности. Методы оценки должностей: метод простого ранжирования; парного сравнения должностей; метод классификации; бально-факторный метод; интегральный метод. Факторы, от которых зависит выбор оценки должностей. Грейдирование рабочих мест (должностей). Цели</p> |

| Наименование раздела | Содержание раздела |
|---|---|
| | <p>грейдинга. Принципы грейдинга должностей. Распределение должностей по грейдам. Определение среднего (контрольного) размера заработной платы. Установление размера диапазона (вилки) оклада для каждого грейда. Политика роста зарплат внутри грейда. Определение разницы между средними значениями вышестоящих и нижестоящих вилок грейдов (принцип наложения уровня зарплаты). Определение зависимости уровня зарплаты от оценки сотрудников. Факторы, определяющие политику пересмотра зарплат. Надбавки и доплаты, относящиеся к постоянной части зарплаты. Разработка переменной части системы оплаты труда. Стимулирующее значение переменной части оплаты труда. Определение размера премиального фонда. Утверждение размера переменных выплат для различных категорий сотрудников. Определение основных показателей эффективности деятельности персонала с целью выделения факторов премирования для каждого подразделения или должности на определенный период. Понятие «ключевые показатели эффективности». Мотивация персонала в системе управления по целям. Связь системы мотивирования и оплаты труда с оценкой персонала: постановка целей и критериев оценки, получение сотрудниками обратной связи от их деятельности, оценка результатов деятельности на основе KPI, вознаграждение.</p> |
| <p>Организация текущего и единовременного поощрения работников.</p> | <p>Цель и принципы премирования. Положение о премировании. Основные элементы премиальной системы: показатели и условия премирования; источники выплаты премии; размеры и сроки премирования; круг премируемых работников. Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы. Условия функционирования премиальной системы. Принцип трехступенчатости, предусматриваемый при разработке положений по премированию. Требования, обеспечивающие наиболее сильное влияние премии на работников. Виды единовременных поощрений и их характеристика: вознаграждение по итогам деятельности за год; поощрение за выполнение особо важных производственных заданий; премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками; стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований. Система участия в прибылях. Особенности действия системы в прибылях в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой. Бонусы как разовые выплаты из прибыли предприятия. Использование бонусов в России и в развитых капиталистических странах. Мотивационное значение бонусов. Участие в акционерном капитале. Схемы предоставления права собственности на акции для работников («долевые схемы» или «долевые планы», «планы предоставления работникам опционов на акции»). Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный</p> |

| Наименование раздела | Содержание раздела |
|---|---|
| | пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат. Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий. |
| Планирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям. | Состав фонда заработной платы. Источники фонда заработной платы. Методы планирования фонда заработной платы. Метод планирования исходя из изменений численности и средней заработной платы. Метод планирования от «достигнутого уровня». Остаточный метод формирования фонда заработной платы. Нормативный метод планирования. Расчет плановых соотношений темпов роста производительности труда и заработной платы. Методы распределения средств на заработную плату между структурными подразделениями. |

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

| Наименование технологии | Содержание технологии | Адаптированные методы реализации |
|----------------------------|---|--|
| Проблемное обучение | Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся. | Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Концентрированное обучение | Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин. | Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Развивающее обучение | Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом | Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных |

| Наименование технологии | Содержание технологии | Адаптированные методы реализации |
|----------------------------------|---|--|
| | закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни. | возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития. |
| Активное, интерактивное обучение | Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности. | Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. |
| Рефлексивное обучение | Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию. | Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. |

Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

| Вид занятий (лекции, практические занятия, лабораторные работы и т.д.), форма промежуточной аттестации | Применяемые дистанционные образовательные технологии |
|--|--|
| Лекции | ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle |
| Практические занятия | ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle, ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ |
| Зачет | ДОТ 4 Moodle, ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ |

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

1. Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта) : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - 3-е изд. - М. ; 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>

2. Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - М. : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>
3. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 234 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>
4. Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций : учебное пособие / Т.В. Мазанкова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 214 с. : ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 205-208. - ISBN 978-5-4475-3630-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271777>
5. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01490-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828>

Дополнительная:

1. Ветлужских, Е. Система вознаграждения: как разработать цели и KPI / Е. Ветлужских ; под ред. П. Суворовой. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 218 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-9614-5059-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279588>
2. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>
3. Складская, В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Складская. - М. : Дашков и Ко, 2015. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2007. Договор 347 от 30.08.2007, договор 989 от 21.11.2008 с Программные технологии;

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS. В рамках подписки Microsoft Imagine (было Dreamspark): договор 48770/CAM3615 от 08.10.2014, акт Tr061184 от 31.10.2014; договор Tr000055182 от 16.11.2015, акт Tr061918 от 08.12.2015; договор Tr000114451 от 01.11.2016 с Софтлайн.

СДО Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом (распространяется свободно).

Профессиональные базы данных:

<https://www.e-executive.ru/management> - Сайт Сообщества менеджеров

<http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Справочно-правовая система ГАРАНТ

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения

курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает

наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

| Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО | | Показатели оценивания |
|---|---|---|
| <i>Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)</i> | | |
| Знает: | Теоретические основы и закономерности в физиологии и психологии труда, организации, нормировании и оплаты труда. | Блок 1 контрольного задания выполнен корректно |
| Умеет: | Выявлять резервы в области организации и оплаты труда при анализе конкретных ситуаций, использовать теории мотивации, лидерства и власти на основе процессов групповой динамики для решения задач в области организации и оплаты труда. | Блок 2 контрольного задания выполнен корректно |
| Владеет: | Навыками применения методов анализа труда и заработной платы, определения социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий в области организации и оплаты труда с учетом теории мотивации, лидерства и власти на основе процессов групповой динамики. | Блок 3 контрольного задания выполнен корректно |

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

- 1.1. Что не относится к принципам организации заработной платы
 - a. социальный принцип
 - b. принцип дифференциации
 - c. принцип простоты, логичности и доступности
- 1.2. Что относится к нерыночным факторам формирования заработной платы
 - a. эластичность спроса на труд
 - b. меры государственного регулирования
 - c. взаимозаменяемость ресурсов

- 1.3. На какой стадии развития организации преобладают неденежные формы вознаграждения?
- а. старт
 - б. рост
 - с. зрелость
- 1.4. Простая повременная оплата не учитывает:
- а. тарифный коэффициент
 - б. расценку за единицу изделия
 - с. премии

Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)

- 1.5. Что лежит в основе определения заработной платы?
- а. вознаграждение за труд
 - б. стоимость фондов предприятия
 - с. цена труда
- 1.6. Механизм организации оплаты труда в странах с рыночной экономикой не включает:
- а. систему обеспечения минимальных государственных гарантий в области оплаты труда;
 - б. систему информации об уровне и динамике прибыли предприятия;
 - с. налоговую систему регулирования оплаты в составе индивидуальных доходов и в составе издержек работодателя на рабочую силу;
- 1.7. Что относится к переменной части заработной платы?
- а. доход на собственность
 - б. премии
 - с. сдельный приработок

Заполнить пропуски

- 1.8. Часовая тарифная ставка рабочего устанавливается в зависимости от _____
- 1.9. Количество разрядов на предприятии определяется _____
- 1.10. При _____ форме оплаты труда производится расчет заработной платы работников согласно доли фонда оплаты труда, приходящейся на оплату одного балла.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

- 2.1. Соотнесите конкретные резервы роста производительности труда с укрупненной группой, к которой они относятся

| | |
|---|--|
| 1. Недостатки в управлении и организации трудом и производством | а. резервы, образующиеся в результате влияния материально-технических факторов |
| 2. Неэффективное использование способностей к труду работника, его творческих способностей, низкая мотивация и дисциплина труда | б. резервы, связанные с влиянием организационных факторов производства |
| 3. Неполное использование средств труда по времени и производственной мощности, недоиспользование возможностей технологии и прогрессивных видов сырья и др. | с. социальные резервы |

- 2.2. Соотнесите виды заработной платы с их содержанием:

| | |
|---------------------------------|---|
| 1. Номинальная заработная плата | а. количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату |
| 2. Реальная заработная плата | б. сумма наличных денег, которую наемный работник получает за свой труд |

2.3. Соотнесите цели получения информации об уровнях заработной платы с их субъектами

| | |
|-----------------|--|
| 1. Профсоюзы | а. оптимизация издержек на персонал |
| 2. Работодатели | б. гармонизация социально-трудовых отношений |
| 3. Государство | с. защита прав трудящихся |

2.4. Исходные данные. Слесарю 5-го разряда установлена сдельная оплата труда. Сдельная расценка для слесаря 5-го разряда составляет 87 руб. за одно готовое изделие. Согласно положению о премировании организации при отсутствии брака работникам основного производства ежемесячно выплачивается премия в размере 3500 руб. В сентябре текущего года работник изготовил 136 изделий.

Постановка задачи. Сколько составит основная заработная плата работника за сентябрь текущего года? Сколько составит общая сумма начисленной заработной платы с учетом премирования?

2.5. Исходные данные. Оценочные коэффициенты для расчета оклад специалистов (таблицы 1, 2):

Таблица 1 – Исходные данные

| Показатель | Вариант | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------|---------------|-------------|------------|----------------|--------------|-----------|-----------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Категория специалиста | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| Уровень образования | Ср. проф. | Высш. непроф. | Высш. проф. | Докт. наук | 2-е выс. проф. | Высш. стаж 5 | Ср. проф. | Ср. спец. | Высш. спец. |
| Коэффициент Кд специалиста | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 |

Таблица 2 – Пределы должностных окладов по категориям

| Показатель | Категория | | | |
|---------------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Оклад за месяц, р.* | 7 800 – 8 300 | 8 301 – 10 600 | 10 601 – 12 400 | 12 401 – 15 000 |

* минимальное и максимальное значения оклада.

Постановка задачи. Рассчитать месячный оклад специалистов соответствующей категории на основе оценочных коэффициентов при исходных данных.

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. Проанализируйте исходные данные для начисления заработной платы сотрудникам отдела. Заполните таблицу 1, для чего необходимо определить:

- 1) размеры индивидуальных премий каждого члена коллектива в размере 35% к сумме должностных окладов работников на основе КТУ, установленных при участии всего коллектива отдела (в абсолютном выражении и в процентах к должностному окладу);
- 2) заработную плату с учетом коллективно заработанной премии. Исходные данные указаны в таблице 2.

Насколько эффективен данный подход с точки зрения мотивации персонала.

Время выполнения задания – 30 минут.

Исходные данные. По итогам хозяйственной деятельности структурного подразделения отделу начислена коллективная премия по нормативной численности (5 чел.).

Таблица 1 – Таблица для заполнения

| ФИО | Должностной оклад, руб. | Отработано в месяц, дн. | Должностной оклад за отработанные дни, руб. | КТУ | Приведенный оклад | | Размер премии, руб. | Всего зараб. платы |
|---------------|-------------------------|-------------------------|---|-----|-------------------|--|---------------------|--------------------|
| | | | | | руб. | Удельный вес в общей сумме приведенных окладов | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Семенов П.А. | 16 450 | 21 | | 1,3 | | | | |
| Крутов В.И. | 17 000 | 19 | | 1,0 | | | | |
| Стапнова И.А. | 12 650 | 22 | | 0,7 | | | | |
| 4. Серов К.К. | 14 300 | 22 | | 1,5 | | | | |
| Ветров А.С. | 7 900 | 20 | | 0,8 | | | | |
| ИТОГО | | - | | - | | | | |

Таблица 2 – Исходные данные для заполнения таблицы 1

| ФИО | Должн. оклад, руб. | Отработано дней | КТУ |
|----------------------------|--------------------|-----------------|-----------|
| Список в количестве 5 чел. | 7 800 – 17 300 | 0 - 22 | 0,5 – 1,5 |

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

| Результат промежуточной аттестации (P) | Оценка сформированности компетенций | Оценка результатов обучения по дисциплине | Оценка ECTS |
|--|--|---|-----------------|
| От 0 до 36 | Не сформирована. | Неудовлетворительно (не зачтено) | F (не зачтено) |
| «Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции. | | | |
| От 37 до 49 | Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине. | Неудовлетворительно (не зачтено) | FX (не зачтено) |
| «Условно неудовлетворительно» контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции. | | | |
| От 50 до 59 | Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине. | Удовлетворительно (зачтено) | E (зачтено) |
| «Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи. | | | |
| От 60 до 69 | Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине. | Удовлетворительно (зачтено) | D (зачтено) |
| «Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи. | | | |
| От 70 до 89 | Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине. | Хорошо (зачтено) | C (зачтено) |
| «Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и | | | |

| Результат промежуточной аттестации (Р) | Оценка сформированности компетенций | Оценка результатов обучения по дисциплине | Оценка ECTS |
|---|---|---|-------------|
| навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи. | | | |
| От 90 до 94 | Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине. | Отлично (зачтено) | В (зачтено) |
| «Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности. | | | |
| От 95 до 100 | Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине. | Отлично (зачтено) | А (зачтено) |
| «Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения. | | | |