

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

Р.И. Акмаева

«2» июня 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой менеджмента

Р.И. Акмаева

«3» июня 2021г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**

Составитель

Бережнов Г.В.,
доцент, доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмент

Направление подготовки

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность (профиль) ОПОП

Менеджмент организации

Квалификация (степень)

прикладной бакалавр

Форма обучения

заочная

Год приёма

2020

Курс

2

Астрахань-2021г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1 Целью освоения дисциплины (модуля) «Организация и оплата труда» является формирование знаний по проектированию систем вознаграждения персонала, нормативному регулированию оплаты труда и овладение опытом практического управления системой мотивации, удовлетворённости персонала и совершенствования оплаты, а также формирование активной позиции и социализации.

1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля):

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой и т.д.);
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.
- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- формирование концептуальных представлений об экономической сущности, функциях заработной платы и моделях мотивации персонала.
- формирование представления об основах трудового законодательства и особенностях организации оплаты труда.
- овладение методами начисления заработной платы и социальных выплат персоналу предприятия.
- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- овладение навыками нормирования, проектирования организационной структуры и разработки положения о вознаграждении и мотивации персонала, а также анализа эффективности системы оплаты труда и вознаграждения трудовых ресурсов.
- приобретение опыта управления политикой вознаграждения и стимулирования трудовой деятельности для формирования лояльности, вовлеченности и удовлетворенности персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Организация и оплата труда» относится к дисциплинам по выбору (элективные дисциплины) Блока 1 учебного плана. Шифр дисциплины Б1. Д.05.02. Дисциплина изучается в 3-м и 4-м семестрах.

Логически и содержательно-методически дисциплина «Организация и оплата труда» взаимосвязана с такими дисциплинами как «Организационное поведение», «Экономика организации (предприятия)», «Менеджмент организации» и является теоретической и эмпирической базой, необходимой для формирования общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника.

2.2 Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами (модулями):

- Организационное поведение

Знания: Категории мотивация, понятия и механизмов мотивации, общей характеристики мотивационного процесса, категорий побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения, теорий мотиваций, характеристик основных содержательных и процессуальных теорий мотиваций, современные теории мотивации. основных парадигм и доминирующих концепций управления персоналом, методов исследования внешней и внутренней среды, рынка и основы планирования деятельности организации, методов экономической эффективности и критерий оценки развития персонала, основных направлений развития трудового законодательства

Умения: оценивать результаты деятельности персонала организации, использовать модели мотивации и методы управления для повышения эффективности живого труда: аудит результатов труда, анализ, планирование, составление программ оплаты труда, удержание и развития человеческих ресурсов, обладающие стратегическими знаниями.

Навыки: исследования внешней и внутренней среды организации, владеть специальной научной терминологией управления человеческим капиталом, а также современными концепциями управления развитием человеческими ресурсами, методами и передовым опытом стимулирования в условиях рыночной экономики.

- Экономика организации (предприятия)

Знания: основных положений экономической науки о деятельности предприятий различных организационно-правовых форм, основных этапов становления и развития науки нормирования труда в организации производства, современного состояния научного знания в экономике организации, теоретических и организационно-экономических предпосылок организации и использования живого труда.

Умения: раскрывать сущность, классификацию и специфику регламентов труда и их взаимосвязь с производственным процессом, организационные формы нормирования и использования живого труда.

Навыки: использования методов практической работы по анализу и совершенствованию организации труда, освоения методов расчета и анализа трудовых экономических показателей, характеризующих состояние организации труда на предприятии, экономической эффективности от внедрения мероприятий по их совершенствованию.

- Менеджмент организации

Знания: современных концепций в области стратегического менеджмента и стратегического управления персоналом, лучшим отечественным и иностранным опытом стратегического управления персоналом в организациях разных организационно-правовых форм деятельности и видов собственности, теории поведения личности в организации, основных направлений социальной политики Государства и социального развития персонала, методы и инструменты стратегической деятельности организации, выбора оптимального сценария практических действий по реализации выбранной стратегии.

Умения: применять на практике методы стратегического анализа и управления деловой активности организацией, использовать на практике механизмы формирования общей культуры, знания предпринимательских отношений в жизни общества, чувство гражданственности, ответственности, деловых качеств в будущей предпринимательской деятельности.

Навыки: методами разработки и принятия управленческих решений, осуществлять внедрение методов принятия решений, способствующих устойчивому развитию предприятия, оценивать влияние на эффективность управленческого решения внешних факторов, способствующих устойчивому развитию персонала, оценки влияние персонала на эффективность предприятия.

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

- Предпринимательство;
- Производственный менеджмент и др.

Дисциплина «Организация и оплата труда» является теоретической и эмпирической базой, необходимой для усвоения материала по учебным дисциплинам, формирующим общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

общепрофессиональных (ОПК):

ОПК-3-способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

профессиональных (ПК):

ПК-1 -владеть 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-2 -владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.

Таблица 1
Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК –3	- доминирующие парадигмы и концепции управления персонала; - экономическую сущность заработной платы; - диалектическую взаимосвязь общеэкономических законов в процессе потребления рабочей силы; - трудовое законодательство; - методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования труда; - функции заработной платы;	- применять наиболее эффективные для данного вида деятельности формы оплаты труда; -применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования труда; - мотивировать и управлять человеческими ресурсами; - разрабатывать планы по труду и оплате живого труда.	-навыками формирования системы вознаграждения, мотивации и стимулирования персонала; -навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования труда; - общеэкономическими законами при разработке системы оплаты труда и мотивации.

	- основы планирования персонала, трудовых затрат.		
ПК-1	- эволюцию моделей мотивации; - основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - принципы организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ.	- разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала; - применять основные методы анализа и аудита системы оплаты труда и вознаграждения.	- опытом построения информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля; - мотивирования и стимулирования персонала организации на достижение стратегических и оперативных целей.
ПК-2	- трудовое законодательство; - основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом; - современные системы и формы оплаты труда;	- применять функции заработной платы при проектировании систем и форм оплаты труда; - уметь управления политикой вознаграждения и стимулирования трудовой деятельности для формирования лояльности, вовлеченности и удовлетворенности персонала; - использовать знания для разрешения конфликтных ситуаций при проектирования и организации системы вознаграждения персонала.	- навыками коммуникации, делового общения, ценностного подхода к принятию управленческих решений в профессиональной деятельности; - использовать на практике механизмы формирования общей культуры, знания предпринимательских отношений в жизни общества, чувство гражданственности, ответственности, деловых качеств в будущей предпринимательской деятельности.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах (**4 зачетные единицы**) с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся составляет:

Таблица 2
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/ п	Наименование раздела, темы	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1.	Тема. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.	3	1-2					13	Тестирование, коллоквиум, представление отчета о выполнении задания
2.	Тем. Система вознаграждения как элемент социально-трудовых отношений и функции заработной платы.	3	3-7	1	1			13	Тестирование, опрос, семинар, представление отчета о выполнении задания
3.	Тема. Значение нормирования труда в организации заработной платы	3	8-12		1			14	Тестирование, опрос, представление отчета о выполнении практического задания
4.	Тема. Классификация форм и систем заработной платы.	3	13-15	1	1			13	Тестирование, опрос, представление отчета о выполнении задания
5.	Тема. Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере		16-18		1			13	Тестирование, коллоквиум, представление отчета о выполнении задания. Форма промежуточной аттестации – экзамен
ИТОГО				2	4			66	ЭКЗАМЕН

4 семестр									
6.	Тема. Современные формы и системы оплаты труда	4	24-27	1	1			17	Тестирование, опрос, представление отчета о выполнении задания
7.	Тема. Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда	4	28-31		1			17	Тестирование, опрос, представление отчета о выполнении задания
8.	Тема. Премирование и правовое регулирование оплаты труда	4	32-35		1			16	Опрос, представление отчета о выполнении задания
9.	Тема. Методы оценки системы вознаграждения за труд.	4	36-39	1	1			16	Опрос, дискуссия, представление отчета о выполнении задания Форма аттестации – ЭКЗАМЕН

	Итого по семестру			2	4			66	ЭКЗАМЕН
	ИТОГО ПО КУРСУ			4	8			132	

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы;
КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа по отдельным темам.

Таблица 3

**Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля)
и формируемых в них компетенций**

Разделы, темы дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Компетенции			
		ОПК - 3	ПК-1	ПК-2	общее количество компетенций
Тема 1. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.	13	+	+	+	3
Тем 2. Система вознаграждения как элемент социально- трудовых отношений и функции заработной платы.	15	+	+	+	3
Тема 3. Значение нормирования труда в организации заработной платы.	15	+	+	+	3
Тема 4. Классификация форм и систем заработной платы.	15	+	+		2
Тема 5. Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере.	14	+		+	2
Тема 6. Современные формы и системы оплаты труда.	19	+	+	+	3
Тема 7. Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда.	18	+	+	+	3
Тема 8. Премирование и правовое регулирование оплаты труда	17	+	+	+	3
Тема 9. Методы оценки системы вознаграждения за труд.	18	+	+	+	3
ИТОГО	144				

Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2.

Краткое содержание каждой темы дисциплины (модуля).

Тема 1. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.

Краткая история становления и развития научной организации труда за рубежом и в России. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации. Сущность заработной платы и основные концепции, теории определения оплаты труда. Трансформация представлений об экономической сущности заработной платы в трудах зарубежных авторов. Концепции управления персоналом и эволюция теорий мотивации как предпосылка понимания значения оплаты труда.

Тем 2. Система вознаграждения как элемент социально- трудовых отношений и функции заработной платы.

Система вознаграждения как элемент социально- трудовых отношений и функции заработной платы. Система вознаграждения как элемент социально-трудовых отношений и её структур. Научная организация труда персонала. Организация трудового процесса. Понятие и классификация трудовых процессов. Исследование трудовых процессов. Сущность и характеристика трудовых движений. заработная плата. Факторы, влияющие на уровень и динамику заработной платы. Прожиточный минимум: понятие и определение. Минимальная заработная плата. Применение прожиточного минимума при установлении минимального размера оплаты труда.

Тема 3. Значение нормирования труда в организации заработной оплаты

Значение нормирования труда в организации заработной оплаты. Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда. Виды норм труда, их классификация, состав нормы труда. Нормативы для нормирования труда. Сущность и методы научного обоснования норм труда. Методы изучения трудовых процессов. Хронометраж операций и фотография рабочего времени. Нормирование труда. Потребность и резервы нормирования труда. Рабочее время, его структура, нормативы.

Тема 4. Классификация форм и систем заработной платы.

Назначение элементов тарифной системы и классификация форм и систем заработной платы. Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения. Принцип построения тарифных систем оплаты труда. Редукция труда и ее учет при тарификации работ. Проявление функций заработной платы на уровне тарифной системы оплаты труда. Разработка тарифной сетки. Должностной оклад и его «вилка». Надтарифные условия оплаты труда.

Тема 5. Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере.

Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Взаимосвязь оплаты по грейдам и системы управления талантами. Система управления по целям и оплата по результатам через использование ключевых показателей эффективности (KPI). Нелинейная методика оплаты по KPI. Формула расчета заработной платы при оплате по результатам. Нестандартные формы занятости. Особенности систем оплаты труда Скэнлона, Ракера и Импрошер. Формы реализации и пример реализации ESOP

Тема 6. Современные формы и системы оплаты труда.

Оплата труда работников в рыночных условиях. Современные формы и системы оплаты труда. Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда. Проектирование и управление организации и оплаты труда. Работа Э. Хэйема в области грейдирования. Цели и процесс грейдирования. Сильные и слабые стороны грейдирования. Правила разработки грейдов. Система оплаты труда - система управления талантами.

Премирование и правовое регулирование оплаты труда. Методы оценки системы вознаграждения за труд. Современные подходы к оценке эффективности системы оплаты труда. Аудит системы стимулирования. Методика, анализирующая показатели, относящиеся к объему используемой рабочей силы и занятости персонала. Методика, анализирующая показатели, связанные с оценкой стоимости трудовых ресурсов по отношению к стоимости производимых ими благ и получаемой для предприятия выгоды.

Тема 7. Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда.

Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда. Проектирование

и управление организации и оплаты труда. Работа Э. Хэйема в области грейдирования. Цели и процесс грейдирования. Сильные и слабые стороны грейдирования. Правила разработки грейдов. Система оплаты труда - система управления талантами.

Тема 8. Премирование и правовое регулирование оплаты труда

Премирование и правовое регулирование оплаты труда. Методы оценки системы вознаграждения за труд. Современные подходы к оценке эффективности системы оплаты труда. Аудит системы стимулирования. Методика, анализирующая показатели, относящиеся к объему используемой рабочей силы и занятости персонала. Методика, анализирующая показатели, связанные с оценкой стоимости трудовых ресурсов по отношению к стоимости производимых ими благ и получаемой для предприятия выгоды.

Тема 9. Методы оценки системы вознаграждения за труд.

Оценка эффективности труда персонала. Экономическая эффективность труда. Социальная эффективность труда. Оценка по конечным результатам производства. Управление производительностью труда.

Методы оценки системы вознаграждения за труд. Современные подходы к оценке эффективности системы оплаты труда. Аудит системы стимулирования. Методика, анализирующая показатели, относящиеся к объему используемой рабочей силы и занятости персонала. Методика, анализирующая показатели, связанные с оценкой стоимости трудовых ресурсов по отношению к стоимости производимых ими благ и получаемой для предприятия выгоды.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.

Освоение дисциплины «Организация и оплата труда» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий под руководством преподавателя как в группах, так и индивидуально. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы. Методы проведения аудиторных занятий: лекции, активные формы проведения занятий, дискуссии, анализ конкретных ситуаций, кейсов методом case-study.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

К каждому занятию необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций, учебников и учебных пособий из раздела 8. *Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.*

Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Результаты выполненной СРС учитываются при определении баллов текущей успеваемости при аттестации бакалавра (экзамен). На практических занятиях для контроля СРС проводятся: тестирование, экспресс-опрос, заслушивание доклада и т.д.

В ходе самостоятельной работы студент решает следующие задачи:

- изучает учебную литературу, углубляет и расширяет знания, полученные на лекциях;
- осуществляет поиск ответов на обозначенные преподавателем вопросы и задачи;
- самостоятельно изучает отдельные темы и разделы учебных дисциплин;
- совершенствует умение анализировать и обобщать полученную информацию.

Таблица 4

Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер раздела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1.	Тема. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.	13	Работа с тестами, подготовка доклада по вопросам, коллоквиум. Web- круиз. Работа с вопросами для самостоятельного изучения.
2.	Тема. Система вознаграждения как элемент социально- трудовых отношений и функции заработной платы.	13	Работа с тестами, подготовка доклада по вопросам семинара, коллоквиум. Кейс-задача Работа с вопросами для самостоятельного изучения.
3.	Тема. Значение нормирования труда в организации заработной платы.	14	Работа с тестами. Расчетно-графическая работа. Подготовка эссе по вопросам, собеседованию Работа с вопросами для самостоятельного изучения.
4.	Тема. Классификация форм и систем заработной платы.	13	Работа с тестами. Круглый стол. Вопросы для дискуссии. Работа с вопросами для самостоятельного изучения.
5.	Тема. Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере.	13	Работа с тестами, подготовка эссе по вопросам, коллоквиум. Кейс-задача. Работа с вопросами для самостоятельного изучения.
4 семестр			
6.	Тема. Современные формы и системы оплаты труда.	17	Работа с тестами, подготовка доклада по вопросам. Деловая игра.
7.	Тема. Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда.	17	Работа с тестами Case – study. Работа с вопросами для самостоятельного изучения.
8.	Тема. Премирование и правовое регулирование оплаты труда	16	Вопросы для собеседования. Мозговой штурм. Эссе. Работа с вопросами для самостоятельного изучения.
9.	Тема. Методы оценки системы вознаграждения за труд.	16	Вопросы для дискуссии. Практическое задание. Эссе. Работа с вопросами для самостоятельного изучения.

Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно

Эссе – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины или самостоятельно избранная студентом по проблематике читаемого курса. Цель написания эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого подхода к пониманию и осмыслению проблем научного знания, а также навыков письменного изложения собственных мыслей и отношения к различным проблемам. Также это может быть анализ отечественной или зарубежной литературы по какой-либо проблеме.

Особенности эссе: - наличие конкретной темы или вопроса; - личностный характер восприятия проблемы и её осмысления; - небольшой объём; - свободная композиция; - непринуждённость повествования; - внутреннее смысловое единство; - афористичность, эмоциональность речи.

Выбор темы эссе

Тема эссе выбирается студентом из подготовленного преподавателем списка тем. Допускается, по согласованию с преподавателем, изменить вариант темы или предложить собственную тему, отсутствующую в списке.

Определяя собственную тему эссе, студенту необходимо иметь в виду, что её формулировка должна соответствовать следующим основным требованиям:

- быть ясной (не допускать двойного толкования);
- содержать ключевые слова, которые репрезентируют исследовательскую работу;
- быть конкретной (не включать неопределённых слов, таких как «некоторые», «особые» и т.п.);
- быть актуальной;
- быть компактной.

Требования, предъявляемые к эссе

1. Объём эссе не должен превышать 3–5 страниц
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Структура эссе в процентном отношении

Элемент структуры	% к общему объёму работы
Начало (актуализация заявленной темы)	20%
Тезис Три аргументированных доказательства (опровержения) тезиса, выражающих ваше личное мнение (вашу позицию) и имеющих в своей основе научный подход Переформулировка тезиса	60%
Вывод, содержащий заключительное суждение (умозаключение)	20%

Алгоритм написания эссе

1. Внимательно прочтите тему.
2. Определите тезис, идею, главную мысль, которую собираетесь доказывать.

3. Подберите аргументы, подтверждающие ваш тезис: а) логические доказательства, доводы; б) примеры, ситуации, случаи, факты из собственной жизни или из литературы; с) мнения авторитетных людей, цитаты.

4. Распределите подобранные аргументы.

5. Придумайте вступление (введение) к рассуждению (опираясь на тему и основную идею текста, возможно, включив высказывания великих людей, крылатые выражения, пословицы или поговорки, отражающие данную проблему. Можно начать эссе с риторического вопроса или восклицания, соответствующих теме.).

6. Изложите свою точку зрения.

7. Сформулируйте общий вывод.

Требования к оформлению Эссе

При оформлении эссе рекомендуется, прежде всего, придерживаться следующих правил:

- работа должна быть написана грамотно, литературным языком;
- язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой; не следует злоупотреблять наукообразными выражениями;
- сокращение слов в тексте не допускается, кроме общеизвестных сокращений и аббревиатур;
- следует писать лишь то, что касается сущности проблемы;
- писать последовательно и доказательно;
- писать ярко, образно, отражая свою позицию;
- писать осмысленно.

Текст работы оформляется с соблюдением следующих требований:

- формат страницы – А4 (текст размещается на одной стороне листа);
- поле слева – 3 см; поля сверху, снизу – 2 см; поле справа – 1,5 см;
- ориентация – книжная;
- основной шрифт: размер (кегель) – 14 пунктов Times New Roman;
- межстрочный интервал – полуторный;
- красная строка (отступ) – 1,25 см;
- выравнивание – по ширине;
- ссылки – в квадратных скобках с указанием номера источника из списка литературы и страниц;
- ориентация рисунков (если есть) – книжная.

Каждая структурная часть Эссе (титальный лист, содержание, введение, основная часть, заключение начинается с новой страницы.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

6.1. Образовательные технологии

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции в системе Zoom, собеседования в режиме чат, форума, работа в системе Moodle и др.

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Дискуссия	используется на всех занятиях	Обсуждение с обучающимися спорных вопросов, учебного материала, проблем с целью выяснения и сопоставления

		различных точек зрения, нахождения правильного решения спорного вопроса
Проведение эвристической беседы	используется на всех занятиях	Побуждение студентов к поиску самостоятельного ответа на поставленный вопрос путем постановки наводящих вопросов
Анализ конкретных ситуаций и кейсов методом case-study	используется на занятиях по темам 5-6,7	Проведение анализа и оценки результатов различных ситуаций по проблемам управления персоналом и оценке системы мотивации, нормирования
Выполнение практических заданий в командах (группах) по 2-6 человек	используется на занятиях по темам: 2-9.	Организация совместной работы обучающихся по анализу и оценке ситуаций по вознаграждению и эффективности з/платы.
Проведение тестирования по тестам с последующим анализом результатов	используется на занятиях по темам: 1, 2, 3,4,5,6,7.	Исследование и анализ влияния системы вознаграждения на социально-трудовые отношения

6.2. Информационные технологии

При реализации различных видов учебной работы используются следующие информационные технологии:

- использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты, находящихся в Интернете в открытом доступе) как источников информации;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS Moodle) или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров;
- использование интерактивных средств взаимодействия участников образовательного процесса (технологии дистанционного или открытого обучения в глобальной сети (веб-конференции, форумы, учебно-методические материалы и др.));
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- *Перечень лицензионного программного обеспечения*

Наименование программного обеспечения	Назначение
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Офисная программа
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
--	-----------------------------

*Перечень современных профессиональных баз данных
- информационных справочных систем*

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2021/2022	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем». https://library.asu.edu.ru
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/ Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
	Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru
	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
	Электронные версии периодических изданий, размещенные на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru
	Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ». В системе ГАРАНТ представлены федеральные и региональные правовые акты, судебная практика, книги, энциклопедии, интерактивные схемы, комментарии ведущих специалистов и материалы известных профессиональных изданий, бланки отчетности и образцы договоров, международные соглашения, проекты законов. Предоставляет доступ к федеральному и региональному законодательству, комментариям и разъяснениям из ведущих профессиональных СМИ, книгам и обновляемым энциклопедиям, типовым формам документов, судебной практике, международным договорам и другой нормативной информации. Всего в нее включено более 2,5 млн документов. В программе представлены документы более 13 000 федеральных, региональных и местных эмитентов. http://garant-astrakhan.ru
	Официальный сайт сетевой академии cisco: www.netacad.com
	Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru
	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/
	Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru

	Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) https://fadm.gov.ru
	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru
	Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Организация и оплата труда» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 5
Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля),
результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы, темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1.	Тема. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Тест. Коллоквиум. Web- круиз.
2.	Тема. Система вознаграждения как элемент социально- трудовых отношений и функции заработной платы.	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Тест. Кейс-задача Коллоквиум. Семинар.
3.	Тема. Значение нормирования труда в организации заработной платы.	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Тест. Расчетно-графическая работ. Эссе. Собеседование.
4.	Тема. Классификация форм и систем заработной платы.	ОПК-3, ПК-1	Тест. Дискуссия. Круглый стол.
5.	Тема. Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере.	ОПК-3, ПК-2	Тест. Кейс-задача Эссе. Коллоквиум.
6.	Тема. Современные формы и системы оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Тест. Деловая игра. Собеседование.
7.	Тема. Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Тест. Case- study.

8.	Тема. Премирование и правовое регулирование оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Дискуссия. Мозговой штурм. Презентация.
9.	Тема. Методы оценки системы вознаграждения за труд.	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Дискуссия. Практическое задание. Кейс-задача. Семинар. Эссе.

Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 3.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий оцениваются по 4-х балльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Таблица 6
Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокие знания теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность правильно и аргументированно отвечать на дополнительные вопросы, умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы, приводить примеры.
4 «хорошо»	демонстрируются знания теоретического материала и умение их применять, возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя, умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов, затруднения в формулировке выводов.
2 «неудовлетворительно»	неправильная оценка предложенной ситуации, демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры.

Таблица 7
Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательное и правильно выполняет задания, возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя, умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, не способен применить знание теоретического материала при выполнении заданий, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, затруднения в формулировке выводов.

2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание.
----------------------------	--

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тема 1. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.

1. Тест.

1. В зависимости от роли продукции производимой в процессе производства персонал предприятия подразделяется на ...
персонал основной деятельности и неосновных подразделений
рабочих и служащих
списочный и явочный
рабочих основных и вспомогательных цехов
2. Затраты труда основных производственных рабочих включает расчет _____
трудоемкости.
управленческой
полной
производственной
технологической
3. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется:
минимальная заработная плата
тарифная оплата труда
заработная плата
прожиточный минимум
4. Если численность работающих не изменилась, а объем товарной продукции вырос на 10%, то выработка на одного работающего...
уменьшилась на 15%
увеличилась на 15%
увеличилась на 10%
не изменилась
уменьшилась на 10%
5. В зависимости от отраслевой принадлежности персонал предприятия подразделяется на...
руководителей и специалистов
основных и вспомогательных рабочих
персонал основной деятельности и непромышленных подразделений
рабочих и служащих.

1.2. Web- крuiз.

Проведите тестирование по определению своих потребностей и родителей и сравните результаты – интернет ресурсы: Тест по Маслоу <http://www.iaim.ru/test-po-maslou/>;

3. Коллоквиум.

- Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.
- Основные парадигмы управления персоналом.
- Какие модели мотивации актуальны и в каких конкретных условиях возможно их применение.
- Знание основных парадигм управления персоналом и экономического содержания

заработной платы действительно необходимы при управлении персоналом.

- Эволюционное понимание авторами экономической сущности заработной платы.

4. Вопросы для самостоятельной работы.

1. Заработная плата: сущность, функции, формы в современной России.
2. Современные системы оплаты труда как эффективность компаний.
3. Влияние культуры на трудовое поведение работника.
4. Гендерные стереотипы на рынке труда.
5. Влияние рынка труда на развитие региональной экономики.

6. Вопросы для семинара.

1. Сущность заработной платы, её структура и формирование.
2. Задачи, функции и принципы организации оплаты труда.
3. Трансформация представлений об экономической сущности заработной платы в трудах зарубежных авторов.
4. Основные принципы проектирования системы мотивации труда.
5. Категории персонала, показатели численности работников.
6. Классификация факторов, определяющих условия труда.
7. Трудовой кодекс об условиях труда..
8. Трудовой кодекс о рабочем времени.
9. Структура затрат рабочего времени.
10. Методы изучения затрат рабочего времени

Тема 2. Система вознаграждения как элемент социально- трудовых отношений и функции заработной платы.

1. Тест.

1. К фонду дополнительной заработной платы НЕ относится...

оплата отпусков

доплата за вредность

доплата по районному коэффициенту

оплата учебных отпусков

2. Количество продукции (объем работ), которое должно выпускаться в единицу времени - это...

норматив труда

норма выработки

норма времени

норма обслуживания

3. Количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату определяет _____ заработную плату работника.

индексированную

фактическую

реальную

прогрессивную

4. Количество человеко-часов, затраченных на выпуск единицы продукции, называется ...

трудоемкостью

выработкой

комплексной выработкой

производительностью труда

5. На предприятиях, производящих разнородную продукцию используется _____ метод измерения производительности труда.

коллективный

фактический

стоимостной
натуральный

2. Кейс-задача:

Согласно функций заработной платы, чем больше используется рабочей силы (интеллекта, потенциала) для исполнения установленных должностных обязанностей, тем больше необходимо средств на воспроизводство рабочей силы. Проведите оценку уровня дифференциации за последние 5 лет МРОТ и потребительской корзины. (<http://www.gks.ru>).

3. Коллоквиум.

1. Рынок труда в РФ: общие закономерности функционирования и национальные особенности.
2. Государственная политика занятости и ее особенности в России.
3. Дифференциация доходов в рыночной экономике и ее измерение.
4. Особенности социальной политики государства в РФ.

4. Вопросы для семинара.

1. Экономическая сущность заработной платы и эволюция теорий мотивации.
2. Основные парадигмы управления персоналом.
3. Какие модели мотивации актуальны и в каких конкретных условиях возможно их применение.
4. Знание основных парадигм управления персоналом и экономического содержания заработной платы действительно необходимы при управлении персоналом.
5. Эволюционное понимание авторами экономической сущности заработной платы.

5. Вопросы для самостоятельной работы.

1. Вопросы оплаты труда, регулируемые ТК РФ.
2. Вопросы оплаты труда, регулируемые ГК РФ.
3. Вопросы налогообложения трудовых доходов, регулируемые НК РФ.
4. Оформление и оплата учебного отпуска (на собственном примере).
5. Как оплачиваются курсы повышения квалификации (на собственном примере).
7. Содержание коллективного трудового договора (проанализировать разделы, связанные с оплатой труда, на примере конкретной организации).
8. Сущность заработной платы, её структура и формирование. Задачи, функции и принципы организации оплаты труда.
9. Трансформация представлений об экономической сущности заработной платы в трудах зарубежных авторов.
10. Основные принципы проектирования системы мотивации труда.

Тема 3. Значение нормирования труда в организации заработной платы.

1. Тест.

1. Показатель, отражающий объем реализованной продукции, приходящейся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала, называется...

фондовооруженностью

выработкой

трудозатратами

трудоемкостью

2. Показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии, называется:

рентабельность ресурсов

фондорентабельность

производительность труда

фондовооруженность труда

3. Объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно-сдельной системе

оплаты труда зависит от объема выпуска продукции в _____ производстве.
обслуживающем
основном
вспомогательном
инструментальном

4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется в соответствии с...

повременной системой оплаты труда
бестарифной системой оплаты труда
повременно-премиальной системой оплаты труда
установленным им по штатному расписанию должностным окладом и действующей системой премирования

5. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется...

сдельной расценкой и тарифной ставкой
тарифной ставкой, отработанным работниками временем
сдельной расценкой и объемом выполненных работ
сдельной расценкой и отработанным работниками временем

2. Расчетно-графическая работа.

Задача 1. По действующему премиальному положению, упаковщику выплачивается премия за выполнение плана в размере 15 % и за каждый процент перевыполнения плана по 1,5 % сдельного заработка. Дневная тарифная ставка 4 разряда - 500 рублей. Норма выработки - 5 изделий в час. Отработано 168 часов (21 день). Изготовлено 900 изделий. Определить заработок.

Задача 2. Определить сдельный расценки на единицу продукции, если известно, что норма выработки составляет 5 пирожных в час. Часовая тарифная ставка 4 разряда, к которой принадлежит кулинар, составляет 500 рублей. Разряд работ - пятый. Относительное нарастание тарифных коэффициентов - 1,2.

Задача 3. Обработчик рыбы заработал за месяц по основным сдельным расценкам 7800 рублей, при этом выполнил норму выработки на 105 %. Труд работника оплачивается по сдельно-прогрессивной системе. Данная система предусматривает увеличение сдельных расценок в 1,2 раза на всю продукцию, выработанную сверх исходной базы, установленной на уровне выполнения норм выработки в 100 %. Определить общий заработок работника за месяц.

Задача 4. Сдельный заработок работника за месяц - 1850 рублей. Согласно действующему положению, работнику выплачивается премия в размере 50 % и за каждый процент перевыполнения плана по 5 % сдельного заработка. Работник выполнил план на 110 %. Определить заработок работника по сдельно-премиальной системе.

Задача 5. Сменная норма выработки кулинара равна 100 единиц, дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, - 375 рублей. Определить сдельную расценку за единицу продукции.

Задача 6. Тарифная ставка работника 5 разряда - 900 рублей в день. Продолжительность смены - 8 часов. Норма времени на выпуск единицы

продукции - 4 часа. Работник за месяц (20 дней) выпустил 50 изделий. Его труд оплачивается по сдельно-премиальной системе. Согласно действующему премиальному положению, при выполнении плана (100 % нормы выработки) начисляется 60 % премии к сдельному заработку. Определить общую заработную плату работника за месяц.

Задача 7. Труд работника оплачивается по косвенной сдельной системе оплаты труда. За ним закреплено 3 объекта обслуживания. Первый объект имеет сменное задание - 5000 кг продукции, второй - 200 единицы продукции, третий - 6 нормо-часов. Тарифная ставка работника - 500 рублей в смену. За месяц обслуживаемые объекты выпустили: первый - 120000 кг

продукции, второй - 4200 единиц продукции, третий - 132 нормо-часа. Определить заработок работника.

Задача 8. Определить косвенную сдельную расценку, если работник должен обслужить бригаду со сменным заданием 300 кг продукции. Дневная ставка работника - 300 рублей.

Задача 9. Определить сдельную расценку, если известно, что норма времени на выпуск единицы продукции - 2 нормо-часа. Продолжительность смены - 8 часов. Дневная ставка работника - 580 рублей.

3. Вопросы для самостоятельной работы.

1. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.
2. Основные принципы построения тарифно-квалификационных справочников.
3. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
4. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
5. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала.
6. Построение тарифной системы в бюджетной сфере.

4. Вопросы для эссе.

1. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
2. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта. Тарифная система и бестарифный подход.
3. Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений.
4. Содержание коллективного трудового договора (проанализировать разделы, связанные с оплатой труда, на примере конкретной организации).
5. Сущность заработной платы, её структура и формирование. Задачи, функции и принципы организации оплаты труда.

5. Вопросы для собеседования.

1. Основные принципы построения тарифно-квалификационных справочников.
2. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
3. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
4. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала.
5. Построение тарифной системы в бюджетной сфере.
6. Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулов трудовой деятельности.
7. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.

Тема 4. Классификация форм и систем заработной платы.

1. Тест

1. Сумма материально- денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется...
реальной заработной платой
сдельной расценкой
тарифной ставкой
номинальной заработной платой
2. Разделение работников на основных и вспомогательных предполагает группа
промышленно-производственного персонала:
инженерно-технических работников
работников снабженческо-сбытовых служб
рабочих
работников финансово-расчетных служб
3. Сдельная заработная плата НЕ зависит от ...
разряда рабочего
объема выполненных работ
сдельной расценки

объема отработанного времени

4. Стимулирование заинтересованности в повышении квалификации труда создается при помощи:

тарифной системы

сдельной системы оплаты труда

косвенной сдельной системы оплаты труда

нормирования труда

5. Структуру общего фонда оплаты труда составляет (ют):

оплата за работу и доплаты

повременная и сдельная заработная плата

основная и дополнительная заработная плата

тарифный фонд и компенсации

2. Вопросы для дискуссий

1. Система вознаграждения как элемент социально-трудовых отношений и её структура.

2. Сущность заработной платы и основные концепции, теории определения оплаты труда.

3. Трансформация представлений об экономической сущности заработной платы в трудах зарубежных авторов.

4. Концепции управления персоналом и эволюция теорий мотивации как предпосылка понимания значения оплаты труда.

5. Функции и принципы организации заработной платы.

6. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.

7. Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии.

8. Сущность и методы научного обоснования норм труда.

9. Современный подход к мотивационному процессу

3. Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов):

- Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством?
- Что делать, если работодатель задерживает выплату заработной платы?
- Из чего состоит заработная плата?
- Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?
- Для чего нужна средняя заработная плата и как она исчисляется?
- За какой объем обязанностей выплачивается должностной оклад?
- В чем отличие выплат стимулирующего и компенсационного характера?
- Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ)?
- Почему снизился уровень заработной платы. Как повысить уровень зарплат?
- Что такое минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум?
- Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, чем обеспечивается?

Критерии оценки:

Умеет аргументировано отвечать на поставленные вопросы, формулировать вывод и лапидарно высказываться по проблематике обсуждаемых вопросов.

Умеет готовить выступление в форме эссе и общего ведения проблемы.

На протяжении дискуссии демонстрирует знания, целеустремлённость и изобретательность.

Баллы: 0 - позиция отсутствует; 1 – слабо; 2 – хорошо; 3 – отлично. Максимальное количество баллов-9.

4. Вопросы для самостоятельной работы.

1. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда, основанные на индивидуальных результатах и их особенности.

2. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства.
3. Формы и системы оплаты труда, их характеристика.
4. Особенности повременной системы заработной платы.
5. Сдельные системы заработной платы.

Тема 5. Роль тарифно-квалификационных справочников в системе оплаты труда в бюджетной сфере.

1. Тест.

1. В организации нет положения об индексации зарплат. Директор время от времени повышает зарплату кому-то из работников, издавая приказ. Можно ли считать, что организация выполняет требования по индексации зарплаты в связи с ростом потребительских цен?

А. Да, ведь работодатель повышает зарплаты.

Б. Нет. Это не индексация.

2. Степанов устроился на работу менеджером в торговом зале. По условиям трудового договора его зарплата составляет процент от продаж. Если продаж не будет, не будет и зарплаты. Законно ли такое условие в договоре?

А. Нет, не законно. Даже если продаж не будет, работник без зарплаты не должен остаться.

Б. Да, законно.

3. Может ли зарплата Сидорова за сентябрь быть меньше МРОТ, если в этом месяце он брал 10 дней неоплачиваемого отпуска?

А. Нет, не может.

Б. Да, может.

4. По распоряжению директора работник Верховцев был направлен в командировку сроком на 10 дней. Ни в трудовом договоре, ни в коллективном договоре, ни в каком-либо локальном нормативном акте не прописаны особенности оплаты дней командировок работникам. Нужно ли начислять и выплачивать зарплату Верховцеву за дни командировки?

А. Нет, надо начислить и выплатить средний заработок.

Б. Нужно, ведь командированный продолжает работать в организации и командирован он по распоряжению ее руководителя.

5. В коллективном договоре предусмотрено, что зарплата перечисляется работникам на их банковские карточные счета, открытые в рамках зарплатного проекта. Новый работник написал заявление, чтобы его зарплату перечисляли на карточный счет в другом банке. Может ли организация отказать ему?

А. Да, ведь правила выплаты зарплаты прописаны в коллективном договоре.

Б. Нет, работник имеет право выбора, как ему получать зарплату.

2. Кейс-задача:

Построение тарифной системы оплаты труда в бюджетной сфере.

3. Вопросы для самостоятельной работы.

1. Эволюция и основные принципы построения тарифно – квалификационных справочников.
2. Экономические особенности бестарифных систем оплаты труда работников.
3. Принципы экономического стимулирования сотрудников.
4. Социальные процессы и социальные отношения в организации как основа конкурентоспособности компании.
5. Удовлетворённость работой сотрудниками организации.
6. Стимулирующие системы оплаты труда персонала предприятия.

4. Вопросы для эссе.

1. Основные аспекты модели эффективного контракта в бюджетной сфере оплаты труда сотрудников.
2. Стимулирование труда как фактор профессионального развития персонала (на примере организации.....).
3. Содержание индивидуального трудового договора (проанализировать на примере реального контракта без указания персональных данных).
4. Процедура подготовки и заключения коллективного трудового договора, согласование разногласий.

5. Коллоквиум.

1. ОКПДТР, предмет ОКПДТР.
2. Взгляды ученых отечественной научной школы экономики труда на проблему экономической сущности заработной платы.
3. ЕТКС, НСОТ.
4. Влияние общеэкономических законов на процесс организации заработной платы.
5. Государственные гарантии в области организации заработной платы
6. Нестандартные формы занятости (аутсорсинг, аутстаффинг, оффшоринг, фриланс,)
7. Бестарифные системы оплаты труда и ее основные системы ВСОТРК, РОСТ

4 семестр

Тема 6. Современные формы и системы оплаты труда.

1. Тест.

1. Работник торговой организации (оклад - 30 000 руб.) написал заявление о том, чтобы его зарплата перечислялась на электронный кошелек. Может ли организация выплачивать зарплату электронными деньгами?
 А. Нет, не может.
 Б. Да, может.
2. Зарплата выплачивается через кассу с 5-го по 7-е число. 5 сентября в банке с расчетного счета были сняты наличные для выплаты зарплаты всем работникам. Но Светлов не смог ее получить, так как находился в командировке с 1 по 15 сентября. Что делать с его зарплатой?
 А. Неполученную зарплату можно просто оставить в кассе. Больше ничего делать не нужно.
 Б. В ведомости на выдачу зарплаты напротив фамилии Светлова надо проставить "депонировано" и оставить деньги в кассе до возвращения Светлова, если это позволяет лимит остатка в кассе.
 В. Зарплату Светлова надо сдать обратно в банк.
3. Бухгалтеру за работу в условиях ненормированного рабочего дня по условиям коллективного договора полагается дополнительный отпуск - 3 календарных дня в год. Отработав 11 месяцев, бухгалтер хочет взять отпуск 28 дней, а за 3 дня получить денежную компенсацию. Возможно ли это?
 А. Да, такая замена отпуска компенсацией возможна.
 Б. Нет, ведь бухгалтер не увольняется.
4. Работник не был в отпуске 2 года, увольняться не собирается. Накопилось 56 дней отпуска. Хочет взять отпуск на 28 дней, за остальные 28 дней ежегодного отпуска получить компенсацию. Имеет ли право организация выплачивать компенсацию?
 А. Да, имеет. Ведь компенсацией заменяется часть отпуска, превышающая 28 календарных дней.
 Б. Нет, не имеет. Компенсацию можно получить за неиспользованный отпуск только при увольнении.
5. У всех секретарей в организации одинаковые должностные обязанности и квалификация. В штатном расписании для должности "секретарь" установлен оклад в виде "вилки" от 20

000 до 30 000 руб. Законно ли это?

А. Да.

Б. Нет.

2. Деловая (ролевая) игра

Тема (проблема) Дайте сравнительный анализ сущности, особенностей и назначений современных форм и систем заработной платы.

ЦЕЛЬ: освоить и закрепить знания по анализу и выбору форм и систем оплаты труда персонала, умение вести дискуссию, аргументировать.

Задача: овладеть навыками выбора современных форм и систем оплаты труда для удовлетворённости персонала и достижения общих целей организации.

Принцип обсуждения: терпимость к двусмысленности, консенсус.

Условия обсуждения: группа разбивается на команду диспутёров и команду экспертов. Во второй половине дискуссии команды меняются ролями. Используется раздаточный материал.

Заключительный этап: экспертная оценка.

Результат: уметь аргументировано отвечать на поставленные вопросы, формулировать вывод и лапидарно высказываться по проблематике обсуждаемых вопросов.

Умеет готовить выступление в форме эссе и общего ведения проблемы.

3. Вопросы для собеседования.

1. Почасовая оплата труда в РФ.
2. Особенности оплаты в бригаде, работе на единый наряд и др.
3. Рабочие-руководители: бригадир и мастер.
4. Вопросы налогообложения трудовых доходов, регулируемые НК РФ.
5. Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений.
6. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий.

4. Вопросы для самостоятельной работы (из списка для самостоятельной работы).

Тема 7. Нестандартные формы занятости и передовые системы оплаты труда.

1. Тест.

1. Менеджер Синицина написала заявление на имя директора о досрочной выдаче ей заработной платы за октябрь по семейным обстоятельствам (всю сумму за месяц хочет получить в день, предусмотренный для выплаты аванса). Может ли организация выплатить зарплату на основании такого заявления?

А. Да.

Б. Нет, даже если вы выплатите ей деньги, это будет не зарплата.

2. Работники предприятия, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство относятся к категории...

руководителей низового звена

рабочих

руководителей

прогрессивную

3. Количество человеко-часов, затраченных на выпуск единицы продукции, называется

...

трудоемкостью

выработкой

комплексной выработкой

производительностью труда

4. На предприятиях, производящих разнородную продукцию используется _____ метод измерения производительности труда.

коллективный

фактический
стоимостной
натуральный

5. Показатель, отражающий объем реализованной продукции, приходящейся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала, называется...

фондовооруженностью
выработкой
трудозатратами
трудоемкостью

2. Case – study.

Задание:

Состояние трудовой мотивации можно охарактеризовать следующими основными признаками: общая трудовая пассивность; низкая значимость общественных мотивов труда: служебного, профессионального и квалификационного роста; определение социального статуса личности в большей степени по нетрудовым критериям; желание иметь стабильную, высокооплачиваемую работу, обеспечивающую необходимый уровень потребностей, с низкой интенсивностью труда, не требующую постоянного квалифицированного труда. Налицо кризис труда. Труд превратился из основы образа жизни в средство выживания, потерял свою смыслообразующую функцию.

Как разрешить эту проблему. Какие социальные группы сталкиваются при решении проблемы кризиса труда, что является стратегией и тактикой решения этой проблемы.

3. Вопросы для самостоятельной работы (из списка для самостоятельной работы).

Тема 8. Премирование и правовое регулирование оплаты труда.

1. Вопросы для собеседования.

1. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка
2. Какие сроки для выплаты заработной платы установлены действующим законодательством?
3. Что делать, если работодатель задерживает выплату заработной платы?
4. Из чего состоит заработная плата?
5. Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?
6. За какой объем обязанностей выплачивается должностной оклад?
7. В чем отличие выплат стимулирующего и компенсационного характера?
8. Кто устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ)?
9. Что такое минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум?
10. Прожиточный минимум
11. Для чего нужна средняя заработная плата и как она исчисляется?
12. В каких случаях можно обращаться в Роструд?

2. Мозговой штурм.

«Совершенствование системы стимулирования труда».

3. Вопросы для эссе.

1. Положение о премировании (проанализировать на примере конкретной организации)
2. Показатели и условия премирования: выполнение производственных заданий, экономия материалов, рост производительности труда, освоение новой технологии и др. (выбрать один и проанализировать).
3. Особенности оплаты работы в праздничные и выходные дни, в ночное время.
4. Особенности оплаты труда с использованием КТУ.
5. Слагаемые трудовой мотивации и их взаимодействие.

6. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
7. Система оплаты труда, основанная на участии в акционерной собственности, как фактор мотивации.
8. Компенсационный пакет современной организации и его составляющие.
9. Влияние культуры на трудовое поведение работника.
10. Сущность и методы научного обоснования норм труда.

4. Вопросы для самостоятельной работы (из списка для самостоятельной работы).

5. Вопросы для презентации.

1. Формы документов по учету труда и его оплате (Госкомстат РФ от 06.04.2001г. №26): Т-1, Т-2, Т-3, Т-5, Т-6, Т-7, Т-8, Т-51, Т-53, Т-54, табель учета использования рабочего времени.
2. Принципы построения системы оплаты и стимулирования труда.
3. ЕТКС - содержание и предназначение. Профессиональные стандарты.

Тема 9. Методы оценки системы вознаграждения за труд.

1. Вопросы дискуссий.

1. Система вознаграждения как элемент социально – трудовых отношений.
 2. Современные тенденции в конструировании системы оплаты труда.
 3. Принципы построения системы оплаты и стимулирования труда.
 4. Основные направления стимулирования внедрения новых технологий и техники.
 5. Мотивация труда и удовлетворённость трудом сотрудниками.
 6. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
 7. Система вознаграждения как элемент социально – трудовых отношений.
- Баллы: 0 - позиция отсутствует; 1 – слабо; 2 – хорошо; 3 – отлично. Максимальное количество баллов-9

2. Практическое задание.

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов:

1. Проектирование системы мотивации труда в ООО "МАКДОНАЛДС".
2. Основные принципы проектирования системы мотивации труда.
3. Совокупность методов мотивации.
4. Ситуационные переменные системы мотивации труда.
5. Проектирование и управление организации и оплаты труда.

Все проекты являются групповыми и нацелены также на формирование навыков командообразования.

3. Кейс-задача:

Построение тарифной системы оплаты труда в бюджетной сфере.

4. Вопросы для семинара.

1. Процедура подготовки и заключения коллективного трудового договора, согласование разногласий.
2. Понятие и оплата сверхурочного времени работы.
3. Работа в праздничные и выходные дни.
4. Работа в ночное время.
5. Сущность заработной платы, её структура и формирование.
6. Документы, регламентирующие оплату труда на предприятии (законодательные и нормативные).
7. Коллективная форма оплаты труда по конечному результату.
8. Сущность стимулирования труда. Виды стимулов и их классификация. Материальное, моральное стимулирования.

5. Вопросы для самостоятельной работы (из списка для самостоятельной работы).

6. Вопросы для эссе.

1. Социальные процессы и социальные отношения в организации как основа конкурентоспособности компании.
2. Основные аспекты модели эффективного контракта в бюджетной сфере оплаты труда сотрудников.
3. Стимулирование труда как фактор профессионального развития персонала (на примере организации.....).

Вопросы для самостоятельной работы

1. Основные аспекты сущности и содержания нормирования труда.
2. Сущность и функции тарифной системы оплаты труда.
3. Стратегия стимулирования труда и мотивации.
4. Концепция мотивации и организации стимулирования труда.
5. Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
6. Рынок труда и механизм действия.
7. Особенности повременной системы заработной платы.
8. Сдельные системы заработной платы.
9. Значение нормирования в системе организации труда.
10. Современные тенденции в конструировании системы оплаты труда..
11. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда.
12. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий.
13. Принципы построения системы оплаты и стимулирования труда.
14. Экономические особенности бестарифных систем оплаты труда работников.
15. Принципы экономического стимулирования сотрудников.
16. Удовлетворённость работой сотрудниками организации.
17. Стимулирующие системы оплаты труда персонала предприятия.
18. Методы оценки эффективности системы оплаты труда как основа для мотивации.
19. Основные направления стимулирования внедрения новых технологий и техники.
20. Основные методические подходы формирования тарифной системы оплаты труда.
21. Компенсационный пакет современной организации и его составляющие.
22. Стратегия трудового поведения персонала организации.
23. Мотивация труда и удовлетворённость трудом сотрудниками.
24. Экономическое содержание заработной платы в современной России.
25. Продуктивность производства и эволюция системы критериев эффективности трудовой деятельности.
26. Почасовая оплата труда в РФ.
27. Особенности оплаты в бригаде, работе на единый наряд и др.
28. Рабочие-руководители: бригадир и мастер.
29. Тарифные сетки, ставки, коэффициенты (на примере предприятия, отрасли, профессии).
30. Вопросы оплаты труда в коллективном договоре (на примере предприятия или организации).
31. Плавающие оклады - плюсы и минусы.
32. Оплата труда на комиссионной основе: как совместить интересы работника и работодателя
33. Удержания из заработной платы работников. Обязательные удержания и удержания по инициативе администрации предприятия.
34. Виды норм труда, их классификация, состав нормы труда. Нормативы для нормирования труда.
35. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.
36. Основные принципы построения тарифно-квалификационных справочников.

37. Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
38. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала. Построение тарифной системы в бюджетной сфере.
39. Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулов трудовой деятельности.
40. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
41. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка
42. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства.
43. Формы и системы оплаты труда, их характеристика. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
44. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта.
45. Тарифная система и бестарифный подход.
46. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда.
47. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда.
48. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий.
49. Экономические особенности бестарифных систем оплаты труда работников.

Вопросы к экзамену 3 семестра

1. Понятие заработной платы. Функции заработной платы.
2. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
3. Повременная система оплаты труда- простая повременная, повременная-премиальная.
4. Документы, регламентирующие оплату труда на предприятии (законодательные и нормативные).
5. Виды заработной платы (основная и дополнительная).
6. Формы оплаты труда.
7. Повременная форма оплаты труда (простая повременная, повременно премиальная).
8. Сдельная форма оплаты труда (простая сдельная, косвенно-сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная).
9. Аккордная форма оплаты труда.
10. Системы оплаты труда (тарифная; бестарифная; система плавающих окладов; система оплаты на комиссионной основе).
11. Тарифная система оплаты труда.
12. Понятие и оплата сверхурочного времени работы.
13. Работа в праздничные и выходные дни.
14. Работа в ночное время.
15. Бестарифная система оплаты труда.
16. Система оплаты труда согласно плавающим окладам.
17. Система оплаты труда на комиссионной основе.
18. Документы по учету труда и его оплате (табель учета использования рабочего времени, расчетно-платежная ведомость, платежная ведомость, лицевой счет)
19. Удержания из заработной платы работников.
20. Обязательные удержания и удержания по инициативе администрации
21. Предприятия.
22. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Плательщики НДФЛ.
23. Налоговая база по доходам, полученным в виде материальной выгоды.
24. Доходы, не подлежащие НДФЛ. Ставки НДФЛ.
25. Налоговые вычеты.

26. Понятие пособия по временной нетрудоспособности.
27. Показатели при расчете пособия по временной нетрудоспособности (заработок за предыдущий период, средний дневной заработок).
28. Пример расчета пособия по временной нетрудоспособности.
29. Удержания из зарплаты работника на основании исполнительных
30. Документов.
31. Понятие среднего заработка и его расчет.
32. Расчет оплаты ежегодных отпусков.
33. Коллективная форма оплаты труда по конечному результату.
34. Сущность стимулирования труда. Виды стимулов и их классификация.
Материальное, моральное стимулирования.
35. Социальные программы предприятия. Требования к организации стимулирования труда.
36. Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части.
37. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.
38. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства.
39. Особенности повременной системы заработной платы.
40. Сдельные системы заработной платы.
41. Слагаемые трудовой мотивации и их взаимодействие.
42. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
43. Значение нормирования в системе организации труда.
44. Система вознаграждения как элемент социально – трудовых отношений.
45. Современные тенденции в конструировании системы оплаты труда.
46. Принципы построения системы оплаты и стимулирования труда.
47. Особенности системы оплаты труда, основанные на грейдировании.
48. Эволюция и основные принципы построения тарифно – квалификационных справочников.
49. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства.
50. Формы и системы оплаты труда, их характеристика. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
51. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта.
52. Тарифная система и бестарифный подход.
53. Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений.
54. Методы определения экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда.
55. Анализ уровня состояния организации и нормирования труда.
56. Особенности проектирования организации труда для новых объектов и действующих предприятий.

Вопросы к экзамену 4 семестр

1. Основные концепции управления персоналом
2. Методы оценки эффективности системы оплаты
3. Эволюция представлений об экономической сущности заработной платы в работах классиков
4. Новый подход к управлению персоналом
5. Классификация теорий мотиваций
6. На что направлена мотивация и стимулирование
7. Научные парадигмы управления персоналом

8. Теории управления персоналом
9. Поведенческие модели мотивации
10. Девять качеств идеального человека
11. Составляющие воспроизводственной функции заработной платы
12. Показатели качества трудовой жизни
13. Диалектическая связь общеэкономических законов в процессе потребления рабочей силы
14. Сущность и главная проблема стимулирующей функции
15. Пять групп систем оплаты, связанные с «оценкой заслуг»
16. Экономическая сущность заработной платы
17. Виды ставок заработной платы на рынке труда
18. Принцип построения тарифных систем оплаты труда
19. Классификация форм и систем заработной платы
20. Эволюция управления персоналом
21. Системы оплаты труда, основанные на участии в акционерной собственности (ESOP)
22. Принципы организации заработной платы
23. Система оплаты труда - система управления талантами
24. Классификация затрат рабочего времени
25. Системы оплаты труда, основанные на грейдировании
26. Функции заработной платы
27. Эмпирические системы оплаты труда
28. Системы оплаты труда, основанные на коллективных результатах
29. Методики построения современной системы KPI
30. Системы оплаты труда, основанные на коллективных результатах (Скэнлона, Ракера, Импрошер)
31. Влияние общеэкономических законов на процесс организации заработной платы.
32. Государственные гарантии в области организации заработной платы
33. Нестандартные формы занятости (аутсорсинг, аутстаффинг, оффшоринг, фриланс,)
34. Бестарифные системы оплаты труда и ее основные системы BCOTPK, РОСТ
35. Эволюция представлений об экономической сущности заработной платы в работах классиков
36. ОКПДТР, предмет ОКПДТР
37. Взгляды ученых отечественной научной школы экономики труда на проблему экономической сущности заработной платы
38. ЕТКС, НСОТ
39. Дифференцированные системы оплаты труда и их основные признаки
40. Отличие МРОТ от минимального прожиточного уровня, ЕТС
41. Построение тарифной системы в бюджетной сфере
42. Премии. Порядок начисления и экономический смысл
43. Назовите основные элементы тарифной системы
44. Сущность первого тарифного разряда. Смешанная тарифная сетка
45. Взгляд на оплату труда в теориях мотивации персонала
46. Принципиальное отличие тарифных и бестарифных систем оплаты труда
47. Формы и системы оплаты труда
48. Функции заработной платы
49. Составные элементы организации оплаты труда
50. Главные постулаты при организации заработной платы труда.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Устные ответы по вопросам и выполнение практических заданий оцениваются по 4-х балльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки ответов на теоретические вопросы:

- оценка «отлично» («5») выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность правильно отвечать на дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» («4») - если студент демонстрирует глубокие знания теоретического материала, последовательное изложение, допускает единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя;
- оценка «удовлетворительно» («3») - при наличии существенных ошибок в изложении теоретического материала, неполное изложение теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя;
- оценка «неудовлетворительно» («2») - при отсутствии целостного ответа по вопросу, существенных пробелах в знаниях.

Критерии оценки результатов выполнения практических заданий:

- оценка «отлично» («5») выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательно, правильно выполняет задание; умеет обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы;
- оценка «хорошо» («4») выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательно, правильно выполняет задание; допускает единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умеет обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы;
- оценка «удовлетворительно» («3») выставляется студенту, если он испытывает затруднения при выполнении задания; дает неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; выполняет задание при подсказке преподавателя; затрудняется в формулировке выводов;
- оценка «неудовлетворительно» («2») выставляется студенту, если он не способен правильно выполнить задание.

Полученные за устные ответы и выполнение заданий баллы суммируются. Максимально возможный суммарный балл за работу на занятиях – 50.

От 0 до 50 баллов обучающиеся получают за ответ на экзамене.

Дополнительно 10 баллов возможно набрать бонусами за активность на занятиях, посещение занятий без пропусков по неуважительным причинам.

Предусмотрена также система штрафов:

- вычитается 1 балл за опоздание;
- вычитается по 2 балла за неподготовленность к занятию, нарушение учебной дисциплины, пропуск занятий без уважительной причины.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. 3-е изд. М.: ИНФРА-М, 2002. 158 с. <http://www.consultant.ru>
2. Трудовой кодекс РФ. М: ИНФРА-М, 2005. 192 с. <http://www.consultant.ru>
3. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. М.: Приор, 2008. <http://www.consultant.ru>
4. Минёва, О.К. Оплата труда персонала : рек. ... в качестве учеб. для студентов вузов, обуч. по направлению подгот. 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр"). - М. : Альфа-М: ИНФРА-М, 2014. - 192 с. - (Высш. школа: Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-391-6 (Альфа-М); 978-5-16-009682-7 (ИНФРА-М):

388-41; 150-00:388-41; 150-00.

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник (гриф МОН РФ)/ под ред. проф. Минева О.К./ Минева О.К., Арутюнян С.А., Белик Е.А., Крюкова Е.В., Кочеткова Н.Н., Храмова Т.М./ М.: ИНФРА-М, Альфа-М., 2014. 302 с.
6. Минева, О.К. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учеб. для студентов вузов, ... по направлению подгот. 080400.62 "Управление персоналом" - Астрахань : Астраханский ун-т, 2013. - CD-ROM (168 с.). - (М-во образования и науки РФ. АГУ). - ISBN 978-5-9926-0727-7: б.ц. : б.ц. (ЭБС «Консультант студента»).

б) Дополнительная литература:

1. Буянова А.В., Оплата труда [Электронный ресурс] / Буянова А.В., Приженникова А.Н. - М. : Проспект, 2017. - 80 с. - ISBN 978-5-9909505-5-9 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785990950559.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2015. - http://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_0014.html (ЭБС «Консультант студента»)
3. Костюхин Ю.Ю., Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс] / Костюхин Ю.Ю. - М. : МИСиС, 2016. - 68 с. - ISBN 978-5-906846-08-2 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906846082.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Складневская В.А., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс] / Складневская В. А. - М. : Дашков и К, 2012. - 340 с. - ISBN 978-5-394-01299-0 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394012990.html> (ЭБС «Консультант студента»).

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru. Регистрация с компьютеров АГУ.
3. Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ, раздел «Легендарные книги». www.biblio-online.ru
4. Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru Интернет-ресурсы
5. Электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов «РУССКИЙ ЯЗЫК КАК ИНОСТРАННЫЙ». www.ros-edu.ru
6. Электронно-библиотечная система BOOK.ru

www.chelt.ru – Электронная версия журнала «Человек и труд»

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для проведения занятий по дисциплине «Организация и оплата труда» имеются лекционные аудитории, аудитории для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью; библиотека с местами, оборудованными компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет. Специального оборудования для проведения занятий не требуется.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными

возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).