

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

Е.А. Мацуy

« 06 » июня 2024 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента

Е.В. Крюкова

Протокол заседания кафедры №11
« 06 » июня 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
КОМПЕНСАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Составитель

**Акмаева Р.И., профессор,,
доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмента**

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) ОПОП

Менеджмент организации

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год приёма

2021 (4 курс)

Астрахань, 2024 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) Компенсационный менеджмент является представить системное, комплексное изложение теории и практики вознаграждения трудовой деятельности наемных работников современной организации (предприятия, компании, учреждения).

1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля) Компенсационный менеджмент:

- Выполнение функциональной задачи по конструированию и администрированию эффективной системы оплаты труда работников.
- Сформировать у слушателей представления и знания о вознаграждениях и\ компенсациях как системе, обладающей рядом свойств (взаимосвязь с внешней средой, целостность, устойчивость, информационность, сложность иерархичность).
- Продемонстрировать современные методы и технологии построения современных систем вознаграждений и компенсаций наемных работников организаций.
- Выработать умения использования форм, методов и технологий формирования компенсационного менеджмента.
- Раскрыть специфику построения компенсационного пакета в организациях различных сфер: бизнеса, бюджетной и некоммерческой сфер деятельности.
- Изучить законодательную базу организации оплаты труда в современных отечественных и зарубежных организациях.
- Исследовать специфику вознаграждения труда руководителей предприятий в России и зарубежных странах

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) Компенсационный менеджмент относится к вариативной части Блока 1 учебного плана. Шифр Б1.В.08.01. Изучение дисциплины осуществляется в 7-ом семестре.

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

- «Методы принятия управленческих решений», формирующей у бакалавров способность использовать на практике методы разработки и принятия управленческих решений, осуществлять внедрение методов принятия решений, способствующих устойчивому развитию предприятия, оценивать влияние на эффективность управленческого решения внешних факторов.

- «Макроэкономика» и «Микроэкономика», формирующих у бакалавров способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия на основе использования экономических инструментов, разработанных различными школами экономической теории, влияющие на устойчивое развитие в долгосрочной и среднесрочной перспективах предприятий.

- «Теория менеджмента» и «История управленческой мысли», формирующих у бакалавров способность организовать процесс управления, разрабатывать стратегическую политику предприятия на основе базовых концепций управления.

- «Социология», формирующей у бакалавров способность использовать на практике механизмы социальных процессов в обществе, особенности тенденций и закономерностей, наблюдаемых в обществе, возможности управления предпринимательским поведением на различных уровнях.

- «Экономика организаций (предприятий)», формирующей у бакалавров способность использовать на практике теоретические и практические знания в области экономических основ функционирования предприятия в рыночных условиях и приобретение практических навыков для определения показателей использования ресурсов предприятия.

Для освоения в 7 семестре данной дисциплины (модуля) «Компенсационный менеджмент» кроме перечисленных выше теоретических дисциплин как предшествующих необходимо также прохождение обучающимися производственных практик.

Для изучения данной дисциплины следующие знания, умения и навыки, формируемые

предшествующими дисциплинами:

Знать: современные теории заработной платы, содержание и структуру компенсационного пакета, его составных частей – постоянной и переменной частей заработной платы; основные принципы конструирования и администрирования эффективной системы оплаты труда в организациях; специфику вознаграждения труда топ-менеджеров и особенности оплаты труда в отраслях бюджетной сферы;

Уметь: разрабатывать эффективную систему оплаты труда, включая формирование ее постоянной и переменной частей; составлять Положение о премировании и формировании различных видов стимулирующих выплат и надбавок; обеспечивать достижение стратегических организационных целей на основе разработки сбалансированной системы показателей и КРІ;

Владеть: приемами разработки форм и систем оплаты труда, включая бригадную форму распределения заработка; методиками конструирования и внедрения эффективных систем вознаграждения на основе КРІ и метода управления по целям (УПЦ) и ССП.

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

- «Управленческий консалтинг», «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент».

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 (специальности):

- а) общекультурных (УК): нет;
- б) общепрофессиональных (ОПК): ОПК-3;
- в) профессиональных (ПК): ПК-1.

Таблица 1.

Декомпозиция результатов обучения

Компетенции		Формируемые знания, умения, навыки		
Код в ОПОП	Название	Знать	Уметь	Владеть
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	Основы организационного проектирования, организации и взаимодействия полномочий	Осуществлять распределение и делегирование полномочий и ответственности; проектировать организационную структуру	Навыками делегирования и проектирования организационных структур
ПК-1	владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	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	Оценивать уровень 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов	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

		команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	и осуществлять диагностику организационной культуры	формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
--	--	---	---	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах (3 **зачетных единиц**) 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	Раздел 1. Введение в компенсационный менеджмент Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса.	7		2	2		2	6	1. Собеседование. Входной контроль по понятиям компенсационного менеджмента, тарифной системе оплаты труда и формам заработной платы.
2	Тема 2. Законодательная база организации оплаты труда в современной России. Итого по разделу 1	7		2	2		2	6	1. Собеседование.
3	Раздел 2. Вознаграждения работникам. Тема 3. Формы и системы оплаты труда. Вознаграждения работникам: исходные понятия.	7		4	4		2	8	1. Собеседование. 2. Практикующее упражнение по распределению заработка в бригадах. 3. Домашнее задание по разработке постоянной части заработка работника по бально-факторному методу.
4	Тема 4. Система мотивационных и компенсационных выплат.	7		4	4		2	6	1. Собеседование по вопросам. 2. Практикующее упражнение по теме «Вознаграждение» 3. Кейс «Разработка Положения о премировании на предприятии».
5	Тема 5. Вознаграждение предпринимательского труда.	7		2	2		2	6	1. Анализ кейсов по компании «Любо-Дорого». 2. Кейс «Модернизация соцпакета в компании «Любо-Дорого».
6	Тема 6. Вознаграждение труда	7		4	4		4	6	1. Практикующее упражнение по решению задач на основе ключевых показателей эффективности (KPI)
7	Раздел 3. Развитие компенсационного менеджмента в условиях	7		4	4		4	8	1. Практикующее упражнение по теме «Определение заработка

инновационной экономики. Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы.								экономиста учреждения бюджетной сферы». 2. Тест в системе Moodle.
ИТОГО	7		22	22		18	46	ЭКЗАМЕН в 7 с.

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

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	ОПК-3	ПК-1	всего
Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса.	12		+	1
Тема 2. Законодательная база организации оплаты труда в современной России.	12	+	+	2
Тема 3. Формы и системы оплаты труда. Вознаграждения работникам: исходные понятия	18	+	+	2
Тема 4. Система мотивационных и компенсационных выплат	16	+	+	2
Тема 5. Социальная составляющая компенсационного пакета. Вознаграждение предпринимательского труда. Доходы от собственности и предпринимательской деятельности.	12	+	+	2
Тема 6. Вознаграждение труда. Система вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности (KPI)	18	+	+	2
Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы.	20		+	1

Краткое содержание курса

Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса. Функции компенсационного менеджмента.

Тема 2. Законодательная база организации оплаты труда в современной России. Законодательная база организации оплаты труда в современной России. Тарифная система оплаты труда и ее элементы в коммерческих организациях. Тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники (ТКС), районные коэффициенты. Понятие МРОТ. Трудовой договор. Коллективный договор. Виды соглашений.

Тема 3. Формы и системы оплаты труда. Вознаграждения работникам: исходные понятия. Формы и системы оплаты труда. Вознаграждения работникам: исходные понятия. Классификация форм и систем оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Бестарифная система оплаты труда. Система «плавающих» окладов. Система грейдирования. Балльно-факторный метод определения постоянной части заработка.

Тема 4. Система мотивационных и компенсационных выплат. Виды вознаграждений работникам. Система мотивационных и компенсационных выплат. Классификация мотивационных и компенсационных систем. Системы премирования. Система доплат. Система надбавок. Система гарантий и компенсаций.

Тема 5. Социальная составляющая компенсационного пакета. Вознаграждение предпринимательского труда. Доходы от собственности и предпринимательской деятельности.

Тема 6. Вознаграждение труда. Система вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности (KPI). Вознаграждение труда руководителей. Оплата труда топ-менеджмента. Особенности оплаты труда руководителей предприятий российского бизнеса. Система бонусов и их сущность. Формирование компенсационного пакета для руководителей компаний в экономически развитых странах.

Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы. Признаки бюджетных учреждений. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих. Оплата труда в муниципальных образованиях.

Современные факторы и тенденции в развитии систем вознаграждений и компенсаций в отечественных и зарубежных организациях.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины «Компенсационный менеджмент» 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.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

К каждому занятию необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал учебников и учебных пособий, ссылки на которые приведены в таблице (в скобках даны номера учебных источников из раздела

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.

Таблица 4.

Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1	Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса.	6	1. Собеседование. Входной контроль по понятиям компенсационного менеджмента, тарифной системе оплаты труда и формам заработной платы.
2	Тема 2. Законодательная база организации оплаты труда в современной России.	6	1. Собеседование.
3	Тема 3. Формы и системы оплаты труда. Вознаграждения работникам: исходные понятия	8	1. Собеседование. 2. Практикующее упражнение по распределению заработка в бригадах. 3. Домашнее задание по разработке постоянной части заработка работника по балльно-факторному методу.
4	Тема 4. Система мотивационных и компенсационных выплат	6	1. Собеседование по вопросам. 2. Практикующее упражнение по теме «Вознаграждение» 3. Кейс «Разработка Положения о премировании на предприятии».
5	Тема 5. Социальная составляющая компенсационного пакета. Вознаграждение предпринимательского труда. Доходы от собственности и предпринимательской деятельности.	6	1. Анализ кейсов по компании «Любо-Дорого». 2. Кейс «Модернизация соцпакета в компании «Любо-Дорого».
6	Тема 6. Вознаграждение труда. Система вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности (KPI)	6	1. Практикующее упражнение по решению задач на основе ключевых показателей эффективности (KPI)
7	Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы.	8	1. Практикующее упражнение по теме «Определение заработка экономиста учреждения бюджетной сферы». 2. Тест в системе Moodle.

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

При освоении данной дисциплины предусмотрена одна письменная самостоятельная работа по теме «Грейдинг» и выполнение курсовой работы.

Для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы студентов (СРС) следует использовать следующие учебно-методические материалы на бумажных и (или) электронных носителях и предоставляемые студентам, выпущенные кафедрой менеджмента:

1. Методическая разработка (находится на кафедре): «Тестирование по компенсационному менеджменту» (составитель: проф. Акмаева Р.И.).

2. Учебное пособие «Компенсационный менеджмент» (издания СПбГУ, 2012 года). (составитель: проф. Акмаева Р.И.).

3. Учебное пособие «Компенсационный менеджмент» (издания 2018 г., издательство «Прометей»).

Методические указания по написанию курсовой работы по дисциплине «Компенсационный менеджмент» прилагаются отдельно (приложение 1)

Примерный перечень тем курсовых работ

1. Содержание выплаты бонусов в российских компаниях: сущность, эволюция и их развитие.
2. Современные исследования по системам оплаты труда и компенсаций.
3. Модели и механизмы оплаты труда на российских предприятиях (на примере конкретной организации).
4. Компенсационный менеджмент работников образования.
5. Компенсационный менеджмент работников науки.
6. Компенсационный менеджмент муниципальных служащих.
7. Компенсационный менеджмент государственных служащих.
8. Компенсационный менеджмент работников местного самоуправления.
9. Разработка современных тарифных условий оплаты труда в организации.
10. Исследование взаимосвязи системы оплаты и мотивации труда на предприятии.
11. Анализ преимуществ и недостатков новых систем оплаты труда на российских предприятиях.
12. Анализ динамики трудовых мотиваций наемных работников.
13. Оценка зарубежного опыта и отечественной практики мотивации, компенсации и стимулирования труда.
14. Анализ и оценка современных концепций компенсационной политики.
15. Анализ и выработка компенсационной стратегии в организации.
16. Обоснование и выбор компенсационных и некомпенсационных измерений для предприятия.
17. Разработка структуры компенсационных систем в организации.
18. Определение содержания оптимального компенсационного пакета для организации.
19. Разработка гибкой системы оплаты труда по результату для организации.
20. Анализ и оценка эффективности существующего компенсационного пакета в организации.
21. Разработка системы участия работников в капитале компании.
22. Обоснование взаимосвязи системы компенсаций и социальной ответственности менеджмента российских организаций.
23. Компенсационный менеджмент в странах Евросоюза.
24. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
25. Гарантии и компенсации работникам при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.
26. Соотношение между производительностью труда и оплатой труда в организации.
27. Анализ динамического взаимодействия прибыли и заработной платы в организации.
28. Исследование цены труда в России и в зарубежных странах.
29. Учет вознаграждений работникам и пенсионных планов по российским и международным стандартам.
30. Анализ и оценка основных социальных гарантий, предоставляемых населению РФ.
31. Анализ и выявление новых тенденций в использовании труда женщин.
32. Совершенствование форм и систем оплаты труда в организации.
33. Анализ и совершенствование системы премирования в организации.

34. Разработка системы КРІ в организации.
35. Вознаграждение труда руководителей предприятий.
36. Анализ системы вознаграждения предпринимательского труда.
37. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы.
38. Проектирование компенсационного пакета в современной организации.
39. Применение системы сбалансированных показателей (ССП) в разработке эффективной системы вознаграждений и компенсаций.
40. Исследование факторов дифференциации заработной платы на российских предприятиях.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
<i>Все разделы курса</i>			
Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса.	<i>Обзорная лекция Лекция-диалог Дискуссия по теме конкретной Видео-лекция Лекция-презентация</i>	<i>Фронтальный опрос,</i>	<i>Не предусмотрено</i>
Тема 2. Законодательная база организации оплаты труда в современной России.	<i>Обзорная лекция</i>	<i>Фронтальный опрос, Решение практических задач по системам сдельной формы оплаты труда</i>	
Тема 3. Формы и системы оплаты труда. Вознаграждения работникам: исходные понятия	<i>Обзорная лекция Лекция-диалог Дискуссия по теме конкретной Проведение эвристической беседы с целью побуждения студентов к поиску самостоятельного ответа на поставленный вопрос путем постановки наводящих вопросов</i>	<i>Выполнение практических заданий в командах (группах) по 2-6 человек. Задачи по распределению общего коллективного заработка между членами коллектива. Домашнее задание по разработке постоянной части заработка работника по балльно-факторному методу</i>	<i>Не предусмотрен</i>
Тема 4. Система мотивационных и компенсационных выплат	<i>Обзорная лекция Лекция-диалог Дискуссия по теме конкретной Проведение эвристической беседы с целью</i>	<i>Анализ конкретных ситуаций и кейсов. Практикующее упражнение «Разработка Положения о премировании».</i>	

	<p>побуждения студентов к поиску самостоятельного ответа на поставленный вопрос путем постановки наводящих вопросов</p>		
<p>Тема 5. Социальная составляющая компенсационного пакета. Вознаграждение предпринимательского труда. Доходы от собственности и предпринимательской деятельности.</p>	<p><i>Обзорная лекция</i> <i>Лекция-диалог</i> <i>Дискуссия по теме конкретной</i> Проведение эвристической беседы с целью побуждения студентов к поиску самостоятельного ответа на поставленный вопрос путем постановки наводящих вопросов</p>	<p>Анализ конкретных ситуаций условной компании «Любо-Дорого» и кейсов методом case-study;</p>	
<p>Тема 6. Вознаграждение труда. Система вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности (KPI)</p>	<p><i>Обзорная лекция</i> <i>Лекция-диалог</i> <i>Дискуссия по теме конкретной</i> Проведение эвристической беседы с целью побуждения студентов к поиску самостоятельного ответа на поставленный вопрос путем постановки наводящих вопросов</p>	<p>Выполнение практических задач по применению ключевых показателей эффективности (KPI).</p>	
<p>Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы.</p>	<p><i>Обзорная лекция</i></p>	<p><i>Решение практической задачи по определению заработка экономиста бюджетной организации.</i> Проведение тестирования по тестам с последующим анализом результатов</p>	

6.2. Информационные технологии:

- использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты, находящиеся в Интернете в открытом доступе) как источников информации;
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование платформы дистанционного обучения ФГБОУ ВО «АГУ» (размещение электронных образовательных ресурсов);
 - использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Цифровое обучение») или иных информационных систем, сервисов и мессенджер.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
1	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/

4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	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
6	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

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) «Компенсационный менеджмент» 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 6.

Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса.	ОПК- 3	1. Собеседование. Входной контроль по понятиям компенсационного менеджмента, тарифной системе оплаты труда и формам заработной платы.
2	Тема 2. Законодательная база организации оплаты труда в современной России.	ПК- 1	1. Собеседование.
3	Тема 3. Формы и системы оплаты труда. Вознаграждения работникам: исходные понятия.	ОПК-3	1. Собеседование (опрос студентов). 2. Практикующее упражнение по распределению заработка в бригадах. 3. Домашнее задание по разработке постоянной части заработка работника по бально-факторному методу.
4	Тема 4. Система мотивационных и компенсационных выплат.	ПК-1	1. Собеседование по вопросам. 2. Практикующее упражнение по теме «Вознаграждение» 3. Кейс «Разработка Положения о премировании на предприятии».
5	Тема 5. Социальная составляющая компенсационного пакета. Вознаграждение предпринимательского труда. Доходы от собственности и предпринимательской деятельности.	ПК- 1	1. Анализ кейсов по компании «Любо-Дорого». 2. Кейс «Модернизация соцпакета в компании «Любо-Дорого».

6	Тема 6. Вознаграждение труда. Система вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности (KPI)	ПК-1	1. Практикующее упражнение по решению задач на основе ключевых показателей эффективности (KPI)
7	Тема 7. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы.	ПК-1	1. Практикующее упражнение по теме «Определение заработка экономиста учреждения бюджетной сферы». 2. Тест в системе Moodle.

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

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
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
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – 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, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

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

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Компенсационный менеджмент» по темам курса

Тема 1. Компенсационный менеджмент: предмет, задачи и структура курса.

Предмет курса. Цель и задачи курса. Структура курса. Взаимосвязь с другими дисциплинами.

1. Наименование оценочного средства: собеседование.

Вопросы по теме для опроса студентов.

1. Охарактеризуйте различие между понятиями «компенсационные выплаты» и «компенсационный менеджмент».
2. Перечислите слова-синонимы понятия «Компенсационный менеджмент».
3. Перечислите элементы структуры компенсационного пакета наемного работника современной организации.
4. Охарактеризуйте функции компенсационного менеджмента.
5. Охарактеризуйте задачи компенсационного менеджмента.
6. Какие существуют формы и системы заработной платы?
7. Что собой представляет расценка и как она рассчитывается?
8. Из каких частей состоит заработок работника?
9. Что собой представляет постоянная часть заработной платы?
10. Что входит в переменную часть заработка?
11. Компенсационные выплаты в какую часть заработка включаются?

Тема 2. Содержание и структура компенсационного пакета современного предприятия: научно-методическая и правовая база, понятийный аппарат.

Трудовые ценности россиян: результаты исследований. Сущность понятий «денежные доходы», «зарплата», «оплата труда», «компенсации». Формы регулирования оплаты труда. Компенсационный пакет и его структура. Научно-методическая и правовая база компенсационного менеджмента в современной России.

1. Наименование оценочного средства: собеседование.

Вопросы по теме для опроса студентов.

1. Каковы результаты исследования россиян по их трудовым ценностям.
2. Охарактеризуйте отличия трудовых ценностей россиян от работников других стран.
3. Каковы последствия недавнего мирового финансового кризиса на отношение работодателей к уровню заработка и занятости работающих. Есть ли различие в подходах работодателей к этому вопросу в разных странах и в РФ.
4. Охарактеризуйте формы и системы заработной платы, применяемые в промышленности России.
5. Каковы принципы распределения общего бригадного сдельного заработка в бригадах с учетом КТУ и прочих факторов.
6. Каковы принципы распределения общего бригадного повременного заработка в бригадах с учетом КТУ и прочих факторов.
7. Назовите основные статьи Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие основные дефиниции в области оплаты труда.
8. В чем проявляется воспроизводственная функция заработной платы?
9. Как реализуется статусная функция заработной платы на государственной службе?
10. Приведите пример стимулирующей функции заработной платы.

Тема 3. Формирование и совершенствование постоянной части заработной платы.

Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда в особых случаях. Оплата труда в бригадах.

Построение постоянной части заработной платы на основе методов оценки ценности должности (подхода Хэя, балльно-факторного метода и др.). Формирование постоянной части заработной платы на российском предприятии по балльно-факторному методу.

1. Наименование оценочного средства: собеседование по теме.

Вопросы по теме для опроса студентов.

1. Содержание элементов тарифной системы оплаты труда: перечислите их и дайте определения.
2. Перечислите особенности оплаты труда в особых случаях: совместительство, в тяжелых климатических условиях и др.

3. Напишите формулы расчета сдельного заработка при различных системах сдельной формы оплаты труда.
4. Охарактеризуйте подход Хэя при построении постоянной части заработка.
5. Перечислите этапы построения постоянной части заработной платы по балльно-факторному методу.
6. Охарактеризуйте сущность грейдирования и опыт их применения на отечественных и зарубежных предприятиях.

2. Наименование оценочного средства: практикующее упражнение по решению задач распределения общего бригадного заработка между членами бригады по 3 вариантам.

Задание: студентам следует ознакомиться с параграфом 3.4. в учебном пособии Акмаевой Р.И. «Компенсационный менеджмент», с. 80-85, где приведен порядок решения типовых задач.

3. Наименование оценочного средства: домашнее задание по построению постоянной части заработной платы работника на основе балльно-факторного метода.

Задание студентам: на основе материала, приведенного в учебном пособии Акмаевой Р.И. «Компенсационный менеджмент» в параграфе 3.5., с. 85-121; и в системе ЭОР «Moodle» в теме 3 разработать постоянную часть заработка работника по балльно-факторному методу.

Тема 4. Формирование переменной части заработной платы.

Классификация компенсационных выплат. Премии. Порядок разработки Положения о премировании. Стимулирующие надбавки. Бонусы и другие новые системы премирования. Опыт предприятий по различным системам премирования. Разработка и внедрение системы вознаграждений на основе Ключевых Показателей Эффективности (KPI). Технология премирования по результатам деятельности: на основе управления по целям МВО (management by objectives) и системы управления эффективностью -performance management.

1. Наименование оценочного средства: собеседование по теме.

Вопросы по теме для опроса студентов.

1. Охарактеризуйте компенсационные выплаты.
2. Каково содержание стимулирующих надбавок и порядок их определения для работников.
3. Охарактеризуйте сущность премий.
4. Есть ли отличие премий от стимулирующих надбавок и бонусов.
5. Какие существуют варианты разработки Положения о премировании.
6. Охарактеризуйте новые системы премирования на российских предприятиях.
7. Сущность системы KPI (ключевых показателей эффективности) и их взаимосвязь со стратегическими целями организации.
8. Взаимосвязь методу управления по целям (УПЦ) П. Друкера и системы KPI.
9. Отличия системы управления эффективностью от управления по целям.

2. Наименование оценочного средства: практикующее упражнение по теме «Вознаграждение»

Индивидуальные практические задания:

1. Проведите исследование различий в понятиях «надбавки», «выплаты», «премии», «бонусы». Обработайте полученные результаты.
2. Проанализируйте выявленные различия и дублирование указанных понятий. Дайте им критическую оценку.

Тема 5. Система мотивационных и компенсационных выплат. Социальная составляющая компенсационного пакета.

1. Наименование оценочного средства: Кейс «Модернизация соцпакета»

Задание: студентам следует ознакомиться с содержанием кейса «Модернизация соцпакета», который приведен в учебном пособии Акмаевой Р.И. «Компенсационный менеджмент», с. 256-258; и в системе ЭОР «Moodle» в теме 5.

Групповые практические задания:

(работа в группах по 5-6 человек)

1. Прочитать содержание кейса.
2. Сделать вывод о том, выполняет ли соцпакет, существующий в компании, функцию удержания особо важных сотрудников.
3. Предложить свой вариант модернизации соцпакета в компании.
4. Каждая мини-группа выступает со своей презентацией решения проблемы.

2. Наименование оценочного средства: Кейс-ситуация - Разработка Положения о премировании на предприятии

Задание: студентам следует ознакомиться с содержанием кейса «Разработка Положения о премировании на предприятии», который приведен в учебном пособии Акмаевой Р.И. «Компенсационный менеджмент», с. 256-258; и в системе ЭОР «Moodle» в теме 5.

Задания:

1. Прочитайте текст, описывающий производственную ситуацию: на предприятии, на котором не разработано Положение о премировании, стоит остро задача совершенствования системы премирования. Основная стратегическая цель – рост продаж компании. Разработайте возможные варианты Положения (четыре варианта согласно учебному пособию «Компенсационный менеджмент»). На презентации перечислите плюсы и минусы каждого варианта.
2. Подготовьте в группе презентацию своего варианта Положения о премировании.
3. Задавайте вопросы при презентации других минигрупп.

Тема 6. Вознаграждение труда. Вознаграждение труда топ-менеджеров. Премии и бонусы. Особенности вознаграждения топ-менеджеров в российских и зарубежных организациях.

1. Наименование оценочного средства: собеседование по теме.

Вопросы по теме для опроса студентов.

1. В чем состоит различие для вознаграждения руководителей премий от бонусов.
2. Охарактеризуйте такой элемент вознаграждения руководителей как «золотой парашют».
3. Перечислите характерные особенности вознаграждения российских руководителей в отличие от зарубежных.
4. Из каких элементов состоит компенсационный пакет российских топ-менеджеров.
5. Какую часть компенсационного пакета более эффективно стимулировать у руководителей: постоянную, условно-переменную или абсолютно-переменную.
6. Есть ли ограничения по размеру «золотого парашюта» у российских и западных топ-менеджеров.
7. Перечислите принципы, на которых должны базироваться самые эффективные схемы мотивации руководителей организаций.
8. Охарактеризуйте сущность опционных программ для вознаграждения руководителей компаний.
9. Какая часть компенсационного пакета у руководителей больше.
10. Какова сущность мотивации, мотивирования, мотиваторов.
11. Что может выступать в качестве стимулов.
12. На какие характеристики деятельности человека оказывает влияние мотивация.
13. Какие инструменты у нематериальной мотивации. Охарактеризуйте их содержание.
14. Перечислите стандартные формы нематериальной мотивации на российских предприятиях.

2. Наименование оценочного средства: практикующее упражнение по теме «Вознаграждение предпринимательского труда»

Индивидуальные практические задания:

1. Проведите исследование различий в понятиях «оплата труда предпринимателей» и «оплата труда наемных работников». Обработайте полученные результаты.
2. Проанализируйте выявленные различия и дублирование указанных понятий. Дайте им критическую оценку.

3. Наименование оценочного средства: практикующее упражнение по теме «Вознаграждение труда руководителей»

Задания группам:

(работа в командах по 5-6 человек)

1. Выявите содержательные отличия в оплате труда руководителей и труда прочих наемных работников в организации. В презентации четко покажите эти отличия на примерах из жизни известных членам группы предприятий, учреждений.
2. Выявите содержательные отличия в постоянной части заработной платы руководителей, прочих наемных работников в организации и предпринимателей. В презентации четко покажите эти отличия на примерах из жизни известных членам группы предприятий, учреждений или пройденных кейсов.
3. Выявите содержательные отличия в переменной части заработка руководителей,

прочих наемных работников в организации и предпринимателей. В презентации четко покажите эти отличия на примерах из жизни известных членам группы предприятий, учреждений или пройденных кейсов.

4. Выявите содержательные отличия в заработках руководителей, прочих наемных работников в организации и предпринимателей по категории «бонусы», «золотые парашюты», опционы на акции и пр. В презентации четко покажите эти отличия на примерах из жизни известных членам группы предприятий, учреждений или пройденных кейсов.

5. Сформулируйте основные отличия и предложения по совершенствованию системы вознаграждений руководителей современных организаций.

4. Наименование оценочного средства: Практикующее упражнение по решению задач на основе ключевых показателей эффективности (КPI)

Задания по типовым задачам приведены в ЭОР системе «Moodle» в теме 6.

Тема 7. Особенности оплаты труда в отраслях бюджетной сферы.

Понятие и особенности бюджетных учреждений. Система оплаты труда работников бюджетной сферы. Организация оплаты труда муниципальных служащих. Система оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений. Система оплаты труда в вузах. Система оплаты труда в учреждениях здравоохранения.

1. Наименование оценочного средства: собеседование по теме.

Вопросы по теме для опроса студентов.

1. Каковы особенности бюджетных учреждений. Дайте их определение.
2. Охарактеризуйте основные принципы, на которых базируется оплата труда работников бюджетных учреждений.
3. Что собой представляют профессионально-квалификационные группы (ПКГ).
4. Какие имелись недостатки у Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников федеральных государственных учреждений.
5. Какие элементы предусмотрены в новых системах оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.
6. Какие наиболее существенные условия перехода на новые системы оплаты труда предусмотрены для бюджетных организаций.
7. К чьей компетенции сейчас отнесено определение правил оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
8. В чем состоят различия при определении условий оплаты труда в бюджетных учреждениях по сравнению с установленным порядком организации оплаты труда в реальном секторе экономики.
9. Охарактеризуйте организацию оплаты труда муниципальных служащих на примере конкретного учреждения.
10. Охарактеризуйте сущность и содержание ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы.
11. Какие надбавки и доплаты относятся к выплатам компенсационного характера.
12. Какие надбавки и доплаты относятся к стимулирующим выплатам.
13. Перечислите известные в мире методики и практики мотивации и стимулирования труда работников.
14. Охарактеризуйте основные принципы эффективной мотивации и оплаты труда.
15. Почему цели системы оплаты труда и мотивации персонала должны соответствовать стратегическим целям предприятия.
16. Перечислите демотивирующие факторы, которые снижают уровень мотивации работника.
17. Должны ли в эффективной системе мотивации и оплаты труда учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
18. Как часто надо проводить (и надо ли) мониторинг регионального рынка заработных плат.
19. Какие существуют методики оценки уровня вовлеченности персонала в проведение стратегических изменений в организациях.
20. На каком этапе жизненного цикла организации становится актуальным применять систему грейдинга на основе балльно-факторной оценки должностей.
21. На каком этапе жизненного цикла организации становится актуальным применять систему КPI и метод управления по целям (УПЦ).
22. Какую систему вознаграждения целесообразно использовать на начальном этапе

жизненного цикла организации.

23. Не повредит ли свободный обмен информацией, т.е. управление по принципу открытой книги, разработке эффективной системы мотивации и вознаграждения персонала.

24. Охарактеризуйте инструмент управления стратегией организацией сбалансированную систему показателей (ССП) и его значение в задаче работы эффективной системы вознаграждения работникам.

2. Наименование оценочного средства: Практикующее упражнение по теме «Определение заработка экономиста учреждения бюджетной сферы».

Задание: студентам следует ознакомиться с содержанием параграфа 8.3. учебного пособия Акмаевой Р.И. «Компенсационный менеджмент», с. 333-349; и в системе ЭОР «Moodle» в теме 7, решив задачу определения экономиста МО, уходящего в отпуск.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Компенсационный менеджмент»

1. Содержание и определение понятия «Компенсационный менеджмент». Предмет, цели, структура курса.
2. Взаимосвязь курса «Компенсационный менеджмент» со смежными дисциплинами.
3. Задачи и функции дисциплины «Компенсационный менеджмент».
4. Методологические основы менеджмента компенсации человеческой деятельности в соответствии с МСФО. Классификация выплат вознаграждений в МСФО.
5. Классификация расходов по оплате труда в российской системе статистического учета. Особенности принципов российской классификации.
6. Сущность категорий «заработная плата», «оплата труда» и др. аналогичных понятий. Особенности формирования содержания этих понятий в условиях рыночной системы и административно-командной системы.
7. Классификация теорий заработной платы.
8. Характеристика классических и неоклассических теорий заработков.
9. Теории социального заработка (макротеории): теория заработков, обеспечивающих прожиточный минимум; теория справедливой цены; теория справедливого заработка; теория фондов заработков; марсистская теория заработной платы и др.
10. Теории контролируемых заработков (макротеории): теория национального дохода, теория неокейнсианского распределения; теория потребления.
11. Теории оправданных заработков (микротеории): теория инвестиций; теория предложения и спроса; теория учрежденческих заработков; теория предельной продуктивности.
12. Организационные экономические теории: экономическая теория операционных затрат; теория агентства.
13. Основные принципы организации заработной платы в плановой экономике.
14. Современная политика оплаты труда в новейшей истории России.
15. Методы правового регулирования заработной платы.
16. МРОТ: сущность, проблемы, направления совершенствования.
17. Компенсационная система и ее структура на предприятиях бизнеса. Компенсационные и некомпенсационные вознаграждения.
18. Структура вознаграждения за труд согласно российскому законодательству.
19. Содержание компенсационного пакета.
20. Современные системы мотивации труда в российских корпорациях.
21. Реформирование систем оплаты труда в бюджетных отраслях: необходимость и основные принципы новой системы оплаты труда.
22. Недостатки ЕТС для бюджетных отраслей (в старой системе оплаты труда).
23. Законодательная база организации оплаты труда (коллективный договор, соглашения и их виды, трудовой договор).
24. Виды вознаграждений работникам и их экономическая характеристика.
25. Сущность бестарифной системы оплаты труда.
26. Система «плавающих окладов».
27. Системы премирования: сущность, виды и направления развития.
28. Система доплат и система надбавок: отличие.

29. Система гарантий и компенсаций.
30. Сущность и содержание социального пакета на российских предприятиях.
31. Вознаграждение предпринимательского труда.
32. Вознаграждение труда руководителей, топ-менеджмента отечественных предприятий.
33. Вознаграждение труда топ-менеджмента зарубежных компаний.
34. Система компенсационного менеджмента в отраслях бюджетной сферы (образования, здравоохранения).
35. Компенсационный менеджмент государственных (муниципальных) служащих.
36. Порядок разработка современных тарифных условий оплаты труда в организации.
37. Анализ динамики трудовых мотиваций наемных работников.
38. Компенсационный менеджмент в странах Евросоюза.
39. Сущность и содержание процесса разработка системы КРІ в современной организации.
40. Компенсационный менеджмент работников местного самоуправления.
41. Оценка современного состояния организации оплаты труда в РФ.
42. Сущность и содержание выплаты бонусов в российских компаниях.
43. Сущность системы участия работников в капитале (прибыли) компании.
44. Взаимосвязь системы компенсаций и социальной ответственности менеджмента российских организаций.
45. Гарантии и компенсации работникам при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.
46. Соотношение между производительностью труда и оплатой труда в организации: выводы, предложения.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК-1 владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры				
1.	Задание закрытого типа	Какие существуют четыре основные содержательные теории мотивации? 1) теория ожидания, теория справедливости, теория мотивации Портера-Лоулера; теория иерархии потребностей Маслоу, 2) теория иерархии потребностей Маслоу, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Герцберга и теория ERG Альдерфера; 3) мотивационная теория подкрепления, двухфакторная модель трудовой мотивации Ф. Герцберга, теория справедливости, теория ожидания; 4) теория справедливости,	2. Теория иерархии потребностей Маслоу, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Герцберга и теория ERG Альдерфера.	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		<p>теория ожидания, теория иерархии потребностей Маслоу, теория двух факторов Герцберга;</p> <p>5) теория Врума, теория ожидания, теория справедливости, теория иерархии потребностей А. Маслоу.</p>		
2.		<p>Из каких элементов состоит тарифная система?</p> <p>1) тарифной ставки, тарифного коэффициента, ТКС, МРОТ;</p> <p>2) тарифной ставки, тарифной сетки, районных коэффициентов, тарифного коэффициента;</p> <p>3) тарифной ставки, тарифного оклада, тарифного коэффициента и районных коэффициентов;</p> <p>4) тарифной ставки, тарифной сетки, тарифного коэффициента и районных коэффициентов;</p> <p>5) тарифной ставки, тарифной сетки, МРОТ, тарифного коэффициента.</p>	<p>Тарифная система состоит из следующих четырех элементов: тарифной ставки, тарифной сетки, тарифно-квалификационного справочника (ТКС), районных коэффициентов.</p>	3
3.		<p>Как рассчитывается сдельная расценка на основе норм времени и сменных норм выработки?</p> <p>1) $P = T_{ст} * 8 / Нв.см,$ $P = T_{ст} / Нв,$ $P = T_{ст} * Нт,$ где $T_{ст}$ – тарифная часовая ставка рабочего, соответствующая разряду выполняемой работы; $Нв$ – норма выработки часовая, натуральные единицы; $Нв.см$ - норма выработки сменная, натуральные единицы $Нт$ – норма времени на изготовление единицы продукции, ч.;</p> <p>2) $P = T_{ст} * 8 / Нт,$ $P = T_{ст} / Нт,$ $P = T_{ст} * Нв;$</p> <p>3) $P = T_{ст} * 8 / Нв.см,$ $P = T_{ст} / Нт,$ $P = T_{ст} * Нв;$</p>	<p>Сдельная расценка (Р) рассчитывается по формулам:</p> $P = T_{ст} * 8 / Нв.см,$ $P = T_{ст} / Нв,$ $P = T_{ст} * Нт,$ <p>где $T_{ст}$ – тарифная часовая ставка рабочего, соответствующая разряду выполняемой работы; $Нв$ – норма выработки часовая, натуральные единицы; $Нв.см$ - норма выработки сменная, натуральные единицы $Нт$ – норма времени на изготовление единицы продукции, ч.</p>	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		4) $P = T_{ст} * 8 / H_t$, $P = T_{ст} / H_v$, $P = T_{ст} * H_t$; 5) $P = T_{ст} * 8 / H_v.см$, $P = T_{ст} / H_t$, $P = T_{ст} * H_v$		
4.		<p>Какие элементы входят в понятие «Компенсационный пакет»?</p> <p>1) Постоянная часть заработка, переменная часть заработной платы (компенсационные и стимулирующие выплаты), долгосрочные выплаты (опционы, бонусы), социальный пакет, государственные льготы (надбавки, доплаты), нематериальные вознаграждения.</p> <p>2) Постоянная часть заработка, переменная часть заработной платы.</p> <p>3) Постоянная часть заработка, переменная часть заработной платы и социальный пакет.</p> <p>4) Базовая ставка, оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и надбавки, социальные бенефиты.</p> <p>5) Базовая ставка, оклад, переменная часть заработной платы, социальный пакет.</p>	<p>Постоянная часть заработка, переменная часть заработной платы (компенсационные и стимулирующие выплаты), долгосрочные выплаты (опционы, бонусы), социальный пакет, государственные льготы (надбавки, доплаты), нематериальные вознаграждения.</p>	6
5.		<p>При формировании постоянной части заработной платы на основе балльно-факторного метода какие этапы входят в процесс грейдирования?</p> <p>1) подготовка к оценке должностей; определение факторов, их веса; разработка балльной шкалы факторов; грейдирование; построение структуры заработных плат.</p> <p>2) определение факторов, их веса; разработка балльной шкалы факторов; оценка должностей; грейдирование; построение структуры заработных плат.</p> <p>3) описание должности, рабочего места; разработка</p>	<p>Описание должности, рабочего места; подготовка к оценке (определение факторов, их веса и разработка балльной шкалы факторов); проведение оценки должностей; собственно грейдирование; построение структуры заработных плат.</p>	7

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		<p>балльной шкалы факторов; подготовка к оценке определение факторов, их веса; грейдирование; построение структуры заработных плат.</p> <p>4) подготовка к оценке должностей; определение факторов, их веса; разработка балльной шкалы факторов; грейдирование; построение структуры заработных плат.</p> <p>5) Описание должности, рабочего места; подготовка к оценке (определение факторов, их веса и разработка балльной шкалы факторов); проведение оценки должностей; собственно грейдирование; построение структуры заработных плат.</p>		
1	Задание открытого типа	<p><i>1. Ситуационная задача:</i> Какие и сколько выделяют на практике способов фиксации правил осуществления премирования на предприятиях?</p>	<p>В практике используют обычно четыре способа: 1 – при принятии решения о выплате премий издаются отдельные приказы о премировании; 2 – необходимо включать положения о размерах премий в тексты трудовых договоров; 3 – правила осуществления премирования включаются непосредственно в текст коллективного договора организации; 4 – разрабатывается и принимается Положение о премировании в организации.</p>	5
2		<p><i>2. Ситуационная задача:</i> Как четко разделить условия применения третьей составляющей заработной платы по ТК РФ – стимулирующих выплат, к которым относят: а) доплаты и надбавки стимулирующего характера, б) премии за основные результаты экономической и иной деятельности и в) вознаграждения по итогам работы за год (обычно ее называют «тринадцатой зарплатой»)?</p>	<p>Все стимулирующие выплаты можно разделить на три группы, учитывающие взаимосвязи оплаты труда с результатами труда (первая группа), с личными деловыми качествами работника (вторая группа), с определенными достижениями, не носящими систематического характера (третья группа).</p> <p>К первой группе – к вознаграждениям, увязывающим стимулирующие выплаты с основным (тарифным) заработком, относятся различные премии за основные результаты работы.. Ко второй группе –</p>	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			<p>стимулирующим выплатам, увязывающим оплату труда с личными и профессиональными качествами работника, относятся главным образом надбавки, стимулирующие повышение деловой квалификации и рост уровня мастерства: за классность, за высокое профессиональное мастерство, за ученую степень и пр. К третьей группе – единовременным вознаграждениям за выполнение особо важных производственных заданий относятся в основном премии за крупные производственные успехи, не носящие систематического характера, или за высокие коллективные результаты работы в течение квартала, полугодия, года.</p>	
3		<p>3. Ситуационная задача: Чем отличаются КРІ от традиционных показателей премирования?</p>	<p>Главное отличие КРІ от традиционных показателей премирования состоит в том, что КРІ позволяют получать достоверную, оперативную, актуальную непротиворечивую информацию о текущей деятельности компании, позволяющую оценить меру приближения к выполнению стратегии компании.</p> <p>Система КРІ служит, прежде всего, для оценки работодателями своих сотрудников, она позволяет проанализировать положение компании в целом и каждого отдельного работника в настоящий момент и понять, насколько сегодняшнее положение соответствует стратегическим целям компании. Важнейшим условием достижения этого является систематический пересмотр менеджерами фирмы показателей КРІ на всех уровнях организации с целью обеспечения их адекватности стратегическим целям организации на каждом новом этапе развития организации.</p>	6
4		<p>4. Ситуационная задача: Какие существуют факторы, в наибольшей степени обеспечивающие удовлетворенность сотрудников в компании?</p>	<p>В начале 21 века стало ясно, что материальные стимулы в качестве инструмента управления обладали некоторым пределом возможностей. В исследованиях, проведенных</p>	7

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			<p>Gallup в течение последних 25 лет и охваченных опросом 105 тыс. работников 2500 подразделений 24 компаний, было установлено, что в высокоэффективных по производительности, удовлетворенности клиентов и продолжительности работы на первом месте в компаниях существует пять факторов удовлетворенности сотрудников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 – работники знают, что от них ожидают; 2 – они соответствуют работе, которую выполняют; 3 – компания справедливо признает их заслуги; 4 – компания выражает похвалу; 5 – сотрудники чувствуют заботу со стороны непосредственного начальника. 	
5		<p>5. <i>Ситуационная задача:</i> Вспомните принципы, которых следует придерживаться, при разработке эффективной системы оплаты труда и стимулирования в современных организациях?</p>	<p>1 - соответствие целей системы оплаты труда и мотивации стратегическим целям предприятия.</p> <p>2 - учет мотивационных факторов, ожиданий и потребностей персонала предприятия.</p> <p>3 - устранение демотивирующих факторов.</p> <p>4 - прозрачность и понятность системы вознаграждения.</p> <p>5 - справедливость системы оплаты и стимулирования труда.</p> <p>6 - вознаграждение как за индивидуальные, так и за коллективные результаты труда.</p> <p>7 - своевременность выплаты вознаграждения.</p> <p>8 - система вознаграждения должна быть комплексной, включать как материальное, так и нематериальное вознаграждение.</p> <p>9 - мониторинг локального рынка заработных плат, их конкурентоспособность.</p> <p>10 - вовлеченность персонала в проведение изменений.</p> <p>11 - учет этапа жизненного цикла организации.</p> <p>12 - соответствие системы компенсации (принятой компенсационной политики)</p>	7

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			предприятия корпоративной культуре. 13 - взаимосвязь с брендом компании на рынке (Employment Brend). 14 - управление по принципу «открытой книги».	

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1	Устный ответ на занятии при обсуждении практикующего упражнения или кейса	3зад.*5=15		
2	Выполнение практического задания	2зад.*7=14		
3	...Отчет по результатам выполнения задания по грейдированию	1 зад* 11=11		
Всего			40	-
Блок бонусов				
4	Посещение занятий	0,5*6=3		
5	Своевременное выполнение всех заданий	0,5*6=3		
6	Активная включенность в обсуждение кейсов	0,66*6=4		
Всего			10	-
Дополнительный блок**				
7	Экзамен			
Всего			50	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-1
Нарушение учебной дисциплины	-2
Неготовность к занятию	-2
Пропуск занятия без уважительной причины	-2
...	

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале
90–100	5 (отлично)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

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

8.1. Основная литература:

1. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников. Учеб. пособие. – СПб.: Издательство Политехнического университета, 2012. – 392 с. ISBN 978-5-7422-3556-6; РФ-1, УЧ-12, ФАД-2, ЧЗ-1.
2. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников. Учеб. пособие. – Москва: Издательство Прометей, 2018. – 584 с. (2 езд.).
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методика. Практика / Елена Ветлужских. – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. -148 с.
4. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент): Учебное пособие. – СПб.: Информационно-издательское агентство «ЛИК», 2007. – 816 с.
5. Минева, О.К. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учеб. Для студентов вузов, Гриф МОН. 2013. Астрахань. Изд-во «Астраханский университет», 2013. ISBN 978-5-7422-9926-0727-7;
6. Лифшиц, А. С., Управленческие решения : учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва : КноРус, 2022. — 245 с. — ISBN 978-5-406-09383-2. — URL: <https://book.ru/book/943071> (дата обращения: 16.08.2024). — Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература:

7. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. моногр. /под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова ; Гос. ун-т –Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 575 с.
8. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. М.: ИМЭМО РАН, 2006.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: ИНФРА-М, 2007.
10. Кондратьева Е.В. Заработная плата на локальном рынке труда: Доклад на конференции Независимого института социальной политики «Социальная политика: реалии 21 века». - М: 2003.
11. Мордовин С.К. Человеческий потенциал: принципы и социальные технологии инновационного анализа ситуаций. СПб.: Питер, 2004.
12. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: ИД ГУ ВШЭ, 2006.
13. Обследования организаций о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы. М.: Росстат, апрель 2006.
14. Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению: Доклад Всемирного банка. Вашингтон: Всемирный банк, 2002.
15. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2006. М.: Росстат, 2006.
16. Труд и занятость в России. 2003. - М.: Госкомстат России, 2003.
17. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. Пер. с англ. под ред. проф. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002.

18. Шахнович Р.М. Влияние локального рынка труда на формирование спроса на труд в условиях экономического роста: Доклад на конференции Независимого института социальной политики «Социальная политика: реалии 21 века». – М.: 2003.

19. Периодические журналы по трудовой тематике:

- Вопросы экономики
- Вопросы статистики
- Человек и труд
- Труд за рубежом.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» <http://dlib.eastview.com>. Регистрация с компьютеров АГУ.
3. Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) <http://mars.arbicon.ru>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru>
5. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации- <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» - <http://zhit-vmeste.ru>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для проведения занятий по дисциплине «Компенсационный менеджмент» имеются лекционные аудитории, оборудованные мультимедийной техникой с возможностью презентации обучающих материалов, фрагментов фильмов; аудитории для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью и средствами наглядного представления учебных материалов; библиотека с местами, оборудованными компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Астраханский государственный университет»
им. В.Н. Татищева
Факультет Экономики и управления
Кафедра менеджмента

Акмаева Р.И.

**Методические рекомендации по написанию и оформлению курсовой работы по дисциплине
«Компенсационный менеджмент»
(для студентов направления «Менеджмент»)**

Астрахань 2024 г.

Содержание	
Методические указания по написанию курсовой работы по дисциплине «Компенсационный менеджмент» прикладываются отдельно (приложение 1)	14
Примерный перечень тем курсовых работ	14
Введение.....	22
Цель и назначение курсовой работы.....	
Подготовка курсовой работы.....	23
Структура и содержание курсовой работы	24
Требования, предъявляемые к оформлению курсовой работы	26
Регламент выполнения курсовой работы.....	28
Руководство написанием курсовых работ и их рецензирование.....	28
Работа с рецензией и подготовка к защите.....	29
Защита курсовой работы	29
Примерный перечень тем курсовых работ	29
Список рекомендуемой литературы.....	31

Введение

В условиях становления инновационной экономики все большее значение должно придаваться вопросам эффективности управления персоналом на отечественных предприятиях, повышению его конкурентоспособности и развитию ключевых компетенций как основному конкурентному преимуществу современных организаций. Постепенно формируется представление о человеческом капитале как специфическом виде инвестиций в противоположность бытовавшей «концепции дешевой рабочей силы», который приобретает в глазах современных менеджеров гораздо большую важность, чем другие ресурсы (финансовые, материальные и пр.).

От руководителей и работников службы управления персоналом в значительной мере зависит, сможет ли управляемый объект адаптироваться к условиям инновационной экономики, развиваться дальше и быть конкурентоспособным. Именно качество работы эйчаров во многом будет определять результаты деятельности организаций в посткризисном развитии российской экономики. Поэтому важно выяснить, какие изменения происходят в сознании работников предприятий, какова их готовность к постоянному и непрерывному совершенствованию, какие стимулирующие системы действуют в организации и в какой мере они отвечают мотивационной структуре трудовой деятельности конкретного коллектива работающих и др. Если организация стремится к успеху, то она должна располагать мотивируемым персоналом, а в организации должна существовать сильная, прямая и всячески поддерживаемая взаимосвязь между выполняемой работой (конечными результатами) и денежным вознаграждением за нее. В связи с этим резко возрастают требования к уровню подготовки специалистов по управлению персоналом, перед которыми ставится задача осуществлять политику компенсаций и вознаграждений таким образом, чтобы поддерживался высокий моральный климат в организации, обеспечивалась мотивация наемных работников и вместе с тем затраты на оплату труда оставались в пределах установленных лимитов. Преодоление этого противоречия возможно путем непрерывного повышения уровня знаний и совершенствования профессионального опыта специалистов по компенсации за труд, значение которых в мире профессиональных менеджеров неуклонно возрастает.

Большую актуальность сейчас имеет составление более полной картины о взаимосвязи факторов производства, месте и роли эффективной компенсационной политики в системе управления организацией. Под эффективностью понимается создание такой системы вознаграждения труда, которая способна дифференцировать требования к рабочему заданию, знания, опыт наемного работника и стимулы для повышения производительности труда, связывающие показатели деятельности человека, группы и организации в целом. В процессе изучения дисциплины «Компенсационный менеджмент» происходит системное формирование студента-менеджера как будущего специалиста, способного участвовать в создании организаций, управлении ими и их основными ресурсами: основными, оборотными средствами и человеческими ресурсами. Выяснению всех выше названных вопросов и посвящена курсовая работа по дисциплине

«Компенсационный менеджмент», выполнение которой предполагает сбор материалов на конкретном предприятии, их обработку и анализ, подготовку соответствующих рекомендаций и предложений по совершенствованию компенсационной политики в исследуемой организации. Тщательная проработка практического материала в курсовой работе способствует закреплению полученных теоретических знаний.

Цель и назначение курсовой работы

Программа обучения студентов дневной и заочной форм обучения предусматривает написание курсовой работы по дисциплине «Компенсационный менеджмент». Ее выполнение является важным обязательным компонентом учебного

процесса. Это самостоятельное научное исследование студента. Оно способствует пробуждению интереса к научным исследованиям, более углубленному усвоению и закреплению материала данных дисциплин, приобретению навыков самостоятельного изучения определенной экономической проблемы (использованию специальной литературы, справочного, фактического материала).

Студент-менеджер должен уметь творчески использовать приобретенные знания, самостоятельно делать обобщения, совершенствовать навыки литературного изложения своих мыслей с использованием общенаучной и экономической терминологии, применять их на практике для анализа той или иной ситуации.

1. Подготовка курсовой работы

Работа студента над курсовой работой проходит следующие основные этапы:

Выбор темы. Тема курсовой работы выбирается студентом самостоятельно из общего перечня тем, рекомендуемых ведущим преподавателем данной дисциплины. Примерная тематика курсовых работ приведена в разделе 9. При выборе темы нужно руководствоваться:

- актуальностью;
- степени практической и теоретической важности экономической проблемы;
- реальностью темы, то есть непосредственной связью темы с практической потребностью предприятий или учебным процессом.

Студент вправе выбрать иную интересующую его проблему исследования.

Подбор литературы по теме и работа с ней. Для того чтобы иметь общее представление о выбранной теме, необходимо обратиться к конспекту лекций и рекомендуемой литературе по данному курсу. Тем самым формируется примерный перечень литературы, используемой для раскрытия темы. При подготовке курсовой работы необходимо обязательно изучить нормативные документы по исследуемой проблеме, которые могут быть опубликованы в средствах массовой информации (периодические издания, своды законов, Гарант, Консультант, Интернет). При изучении учебной и специальной литературы, нормативных документов целесообразно делать выписки и пометки, стараясь при этом сгруппировать материал по основным вопросам проблемы.

Разработка плана курсовой работы. Качество выполненной работы во многом зависит от правильного построения плана. В процессе изучения литературы студент должен составить укрупненный план работы, который согласовывается с руководителем курсовой работы. После одобрения его руководителем, студент составляет более развернутый план с изложением основных вопросов и частных задач решаемой проблемы. **Исходные данные для выполнения курсовой работы.** Для выполнения курсовой работы обязательно использование данных, содержащихся в материалах внешней и

внутренней отчетности конкретных предприятий – объектов исследования.

2. Структура и содержание курсовой работы

Курсовая работа выполняется на основе глубокого изучения литературы и фактического состояния учета по исследуемому вопросу. Тема раскрывается на примере конкретного предприятия (организации, учреждения).

Каждая курсовая работа должна включать составные элементы:

1. титульный лист (приложение 1);
2. задание на курсовую работу;
3. содержание;
4. введение;
5. две (три) главы;

6. заключение;
7. список использованной литературы;
8. приложения.

Структура работы, примеру, может быть следующая:

Введение

1. Теоретические аспекты исследуемой проблемы (Современные системы компенсации в российских организациях).
 - 1.1.
 - 1.2.
 - 1.3.
2. Аналитическая часть (Анализ и оценка существующей системы оплаты труда и компенсаций в организации).
 - 2.1.
 - 2.2.
 - 2.3.
3. Выводы из анализа и рекомендации. Заключение.

Список используемой литературы. Приложение.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, дается общая оценка современного состояния решаемой проблемы, формируется цель работы, ее основные задачи, указываются объект, предмет и методы исследования, теоретическая и методологическая основа. Цель исследования состоит как в изучении существующей системы вознаграждения в организации, так и ее совершенствования. Вытекающие из поставленной цели задачи должны раскрывать основные пункты курсовой работы. Следует иметь в виду, что предметом данной дисциплины является изучение теории и практики менеджмента компенсаций человеческой деятельности, включающего формирование целей и разработку стратегий вознаграждения труда наемных работников, планирование, организацию и контроль реализации программ компенсации. Объектом исследования является то или иное предприятие (организация, учреждение), на материалах которой студент раскрывает выбранную тему курсовой работы. Объем введения не должен превышать 2—3 страницы.

В первом разделе раскрываются основные теоретические вопросы исследуемой темы. Теоретическая часть должна содержать изложение основных теоретических и методических положений по теме курсовой работы, освоенных в результате работы студента над литературными источниками (монографиями по исследуемой проблеме, периодическими изданиями по трудовой тематике, материалами соответствующих конференций и т.п.). В этом разделе следует дать характеристику степени проработанности темы в существующих отечественных и зарубежных (по возможности) литературных источниках, что в итоге должно выразиться в достаточно полном перечне использованной литературы, приведенном в конце курсовой работы. Следует иметь в виду, что общеизвестные материалы по выбранной теме, которые содержатся в лекциях и имеющихся учебниках и учебных пособиях, должны восприниматься студентами как уже известные истины и эти материалы не подлежат описанию в курсовой работе.

Во втором разделе (аналитической части), являющемся основной частью работы, приводятся следующие параграфы:

2.1. **Характеристика и анализ динамики основных технико-экономических показателей деятельности организации за 2-3 прошедших года** (дается краткая характеристика объекта исследования, выделяются направления деятельности, оценивается динамика основных показателей его деятельности, организационная структура управления (ОСУ), кратко оценивается эффективность деятельности);

2.2. **Современное состояние проблемы** - излагаются основные практические

вопросы исследуемой проблемы по конкретному предприятию (указывается, какое место занимает рассматриваемая проблема в сложившейся системе управления организацией; какой опыт – и положительный, и негативный – накоплен в стране и за рубежом по осуществлению того или иного механизма (организационного, экономического, правового и т.п.) реализации исследуемой проблемы);

2.3. **Выявленные тенденции рассматриваемой проблемы** (исходя из характеристики современного состояния проблемы, а также на основе краткого анализа направлений ее развития в организации за определенный период времени необходимо сформулировать причины, мешающие эффективному развитию рассматриваемой проблемы, тенденции ее развития, нерешенность ряда конкретных вопросов методического или организационного характера, а также краткие выводы по результатам разработки аналитической части).

В третьей, последней части работы, которая может называться либо как **«Выводы и рекомендации»**, либо **«Проектные предложения по совершенствованию рассматриваемой проблемы»**, даются конкретные практические рекомендации по совершенствованию предмета исследования, обосновываются целесообразность и возможность конкретной реализации предлагаемых рекомендаций в исследуемой организации.

В **заключении** кратко формулируются выводы по проделанной работе, характеризующие степень решения поставленных во введении курсовой работы задач, выводы по полученным результатам. Объем заключения не должен превышать 2—3 страниц.

В **список литературы** включают источники, изученные при написании работы.

В **приложения** при необходимости следует включить вспомогательный материал, необходимый для более полного раскрытия темы. Приложения должны быть пронумерованы и иметь названия.

После составления плана студент приступает к изложению материала. Курсовая работа выполняется самостоятельно. Возникающие вопросы обсуждаются с руководителем на консультациях, установленных графиком.

Недопустимо механическое (без оформления в качестве цитаты) переписывание материала из первоисточников. Выявив нарушение этого требования, преподаватель возвращает представленный вариант работы для повторного написания.

Тема курсовой работы считается раскрытой, если в ней логически верно, в предусмотренной плане последовательности с привлечением рекомендованной литературы, охарактеризованы все основные вопросы плана.

4. Требования, предъявляемые к оформлению курсовой работы

Курсовая работа выполняется на стандартных листах белой бумаги формата А 4 (размер листа 210 x 297 мм). Текст работы выполняется только на одной стороне листа. Объем работы должен составлять 50-60 страниц машинописного текста.

Страницы текста курсовой работы должны быть пронумерованы арабскими цифрами и иметь поля. Титульный лист включается в общую нумерацию, но номер на ней не ставится. На последующих страницах порядковый номер проставляют в правом верхнем углу страницы.

При написании должны соблюдаться поля:

левое — 30 мм; правое — 10 мм; верхнее — 15 мм; нижнее — 20 мм.

Титульный лист оформляется в соответствии с приложением 1.

После титульного листа помещается содержание. Названия разделов и подразделов должны точно соответствовать названиям их по тексту. Запрещается сокращать или

давать их в другой редакции. Точку в конце заголовка не ставят.

Заголовки разделов должны иметь порядковую нумерацию в пределах всей работы и обозначаться арабскими цифрами. Введение и заключение не нумеруются. Каждый раздел следует начинать с новой страницы, подразделы идут сплошным текстом внутри раздела. Они нумеруются арабскими цифрами в пределах каждого раздела и состоят из номера раздела и подраздела, разделенных и ограниченных точками (например, 1.1., 2.3.,

3.1. и т. п.).

Иллюстрации (схемы, рисунки) обозначают словом «рис.» и имеют сквозную нумерацию арабскими цифрами, за исключением иллюстраций, приведенных в приложении. Номер и название таблицы указывается под рисунком.

Таблицы также имеют сквозную нумерацию арабскими цифрами (за исключением таблиц, приведенных в приложении). В правом верхнем углу таблицы над соответствующим заголовком помещают надпись «Таблица» с указанием номера таблицы, на следующей строчке указывается название таблицы. При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово «Таблица» и номер ее указывают один раз справа над первой частью таблицы; над другими частями пишут слово «продолжение», например

«продолжение табл. 1».

Формулы в курсовой работе имеют сквозную нумерацию арабскими цифрами.

Номер указывают с правой стороны листа на уровне формулы в круглых скобках.

При написании курсовой работы обязательно делаются ссылки на литературный источник путем указания в скобках (например, [13]) его номера в списке литературы, с которой заимствованы цитаты, цифровой материал и другие данные.

В конце работы (на отдельной странице) следует привести список фактически использованной литературы. Сначала необходимо указать нормативные документы (законы, приказы и т.д.), затем в алфавитном порядке располагаются литературные источники и в конце даются ссылки на Интернет-источники.

Приложения располагают после списка используемой литературы. Приложения должны быть расположены в порядке появления на них ссылок в тексте. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы, при этом в правом верхнем углу указывается слово «Приложение». Нумеруют приложения последовательно арабскими цифрами. Например, Приложение 1.

5. Регламент выполнения курсовой работы

Сроки предоставления курсовых работ определяются преподавателем данной дисциплины. Курсовая работа по дисциплине «Компенсационный менеджмент» выполняется в 7 семестре (первый семестр учебного года). Общая продолжительность работы составляет не менее двух с половиной месяцев. Датой начала работы считается дата выдачи задания всей группе (3 неделя семестра).

Для контроля преподавателем хода выполнения студентом курсовой работы составляется график консультаций. Явка студентов на консультации обязательна. Защита курсовых работ осуществляется по плану, утвержденному на кафедре (обычно на 15-16 неделях).

6. Руководство написанием курсовых работ и их рецензирование

Руководит написанием курсовой работы преподаватель, ведущий данную дисциплину.

Научный руководитель консультирует студента по вопросам:

- составления библиографии;
- составления укрупненного и развернутого планов работы;

- написания и оформления курсовой работы.

Задачи руководителя — содействовать формированию научного мышления,

самостоятельности суждений, творческих навыков, развитию речи студентов, научить их докладывать и разъяснять содержание работы, обосновывать выдвигаемые ими положения и аргументировать выводы.

После написания курсовой работы она подлежит рецензированию научным руководителем. Сам процесс рецензирования курсовой работы включает в себя:

- определение соответствия требованиям, предъявленным к содержанию и оформлению курсовой работы;
- выявление положительных и отрицательных сторон работы;
- составление рецензии с выводом о допуске работы к защите.

Рецензия должна включать в себя:

- перечень положительных сторон курсовой работы;
- перечень недостатков курсовой работы;
- краткую характеристику деятельности студента во время написания курсовой работы (степень самостоятельности, активности, уровень научного мышления и др.);
- указание на то, что работа допускается (или не допускается) к защите.

Не допускаются к защите и возвращаются для переделки работы:

- полностью или в значительной части выполненные не самостоятельно, то есть путем механического переписывания первоисточников, учебников и другой литературы;
- работы, в которых выявлены существенные ошибки, недостатки, свидетельствующие о том, что основные вопросы темы не усвоены;
- работы, характеризующиеся низким уровнем грамотности и несоблюдением правил оформления.

7.

Работа с рецензией и подготовка к защите

После проверки преподавателем курсовой работы студенту следует ознакомиться с рецензией. В процессе работы над рецензией студент должен внимательно изучить и учесть все замечания рецензента, сформулировать правильные ответы, подготовить дополнения и уточнения к тем или иным вопросам.

8.

Защита курсовой работы

Курсовые работы защищаются у научного руководителя. При защите курсовых работ могут присутствовать все желающие. Защита курсовых работ проходит в установленные преподавателем сроки согласно расписанию.

Студент в течение 5—7 минут кратко характеризует:

- актуальность темы;
- цель работы;
- основное содержание работы;
- выводы и предложения по работе.

По окончании доклада студенту задаются вопросы. Разрешается задавать вопросы и присутствующим на защите студентам. После этого определяется оценка работы по пятибалльной системе. При оценке курсовой работы учитывается:

- степень владения материалом и умение излагать свои мысли в письменной и устной форме;
- умение использовать научную и учебную литературу;
- научная и практическая значимость курсовой работы.

Студент, не представивший в установленный срок курсовую работу или не защитивший ее, считается имеющим академическую задолженность.

9. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Содержание выплаты бонусов в российских компаниях: сущность, эволюция их развитие.
2. Современные исследования по системам оплаты труда и компенсаций.
3. Модели и механизмы оплаты труда на российских предприятиях (на примере конкретной организации).
4. Компенсационный менеджмент работников образования.
5. Компенсационный менеджмент работников науки.
6. Компенсационный менеджмент муниципальных служащих.
7. Компенсационный менеджмент государственных служащих.
8. Компенсационный менеджмент работников местного самоуправления.
9. Разработка современных тарифных условий оплаты труда в организации.
10. Исследование взаимосвязи системы оплаты и мотивации труда на предприятии.
11. Анализ преимуществ и недостатков новых систем оплаты труда на российских предприятиях.
12. Анализ динамики трудовых мотиваций наемных работников.
13. Оценка зарубежного опыта и отечественной практики мотивации, компенсации и стимулирования труда.
14. Анализ и оценка современных концепций компенсационной политики.
15. Анализ и выработка компенсационной стратегии в организации.
16. Обоснование и выбор компенсационных некомпенсационных измерений для предприятия.
17. Разработка структуры компенсационных систем в организации.
18. Определение содержания оптимального компенсационного пакета для организации.
19. Разработка гибкой системы оплаты труда по результату для организации.
20. Анализ и оценка эффективности существующего компенсационного пакета в организации.
21. Разработка системы участия работников в капитале компании.
22. Обоснование взаимосвязи системы компенсаций и социальной ответственности менеджмента российских организаций.
23. Компенсационный менеджмент в странах Евросоюза.
24. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
25. Гарантии и компенсации работникам при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.
26. Соотношение между производительностью труда и оплатой труда в организации.
27. Анализ динамического взаимодействия прибыли и заработной платы в организации.
28. Исследование цены труда в России и в зарубежных странах.
29. Учет вознаграждений работникам и пенсионных планов по российским и международным стандартам.
30. Анализ и оценка основных социальных гарантий, предоставляемых населению РФ.
31. Анализ и выявление новых тенденций в использовании труда женщин.
32. Совершенствование форм и систем оплаты труда в организации.
33. Анализ и совершенствование системы премирования в организации.
34. Разработка системы KPI в организации.

35. Вознаграждение труда руководителей предприятий.
36. Анализ системы вознаграждения предпринимательского труда.
37. Компенсационный менеджмент в отраслях бюджетной сферы.
38. Проектирование компенсационного пакета в современной организации.
39. Применение системы сбалансированных показателей (ССП) в разработке эффективной системы вознаграждений и компенсаций.
40. Исследование факторов дифференциации заработной платы на российских предприятиях.

10. Список рекомендуемой литературы) основная литература:

1. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников. Учеб. пособие. – СПб.: Издательство Политехнического университета, 2012. – 392 с.
2. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников. Учеб. пособие. – Москва: Издательство Прометей, 2018. – 584 с.
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методика. Практика /Елена Ветлужских. – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. -148 с.
4. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент): Учебное пособие. – СПб.: Информационно-издательское агентство «ЛИК», 2007. – 816 с.
5. Минева, О.К. Оплата труда. Учебник. Гриф МОН. 2013. Астрахань. Изд-во «Астраханский университет», 2013.
6. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. - 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. Н.А.Горелова. – СПб.: Питер, 2004.

б) дополнительная литература:

7. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. моногр. /под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова ; Гос. ун-т –Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 575 с.
8. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. М.: ИМЭМО РАН, 2006.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: ИНФРА-М, 2007.
10. Кондратьева Е.В. Заработная плата на локальном рынке труда: Доклад на конференции Независимого института социальной политики «Социальная политика: реалии 21 века». - М.: 2003.
11. Мордовин С.К. Человеческий потенциал: принципы и социальные технологии инновационного анализа ситуаций. СПб.: Питер, 2004.
12. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: ИД ГУ ВШЭ, 2006.
13. Обследования организаций о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы. М.: Росстат, апрель 2006.
14. Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению: Доклад Всемирного банка. Вашингтон: Всемирный банк, 2002.
15. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2006. М.: Росстат, 2006.
16. Труд и занятость в России. 2003. - М.: Госкомстат России, 2003.
17. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. Пер. англ. под ред. проф. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002.
18. Шахнович Р.М. Влияние локального рынка труда на формирование спроса на труд в условиях экономического роста: Доклад на конференции Независимого института

социальной политики «Социальная политика: реалии 21 века». – М.: 2003.

19. Периодические журналы по трудовой тематике:

- Вопросы экономики
- Вопросы статистики
- Человек и труд
- Труд за рубежом.

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения данной дисциплины:

- программные средства: объектно-ориентированные инструментальные средства автоматизации математических вычислений (MathCad), надстройки «Анализ данных», «Поиск решений» в среде Microsoft Excel, средства MS Office;

- электронно-библиотечные системы, сформированные на основании прямых договоров с правообладателями учебной и учебно-методической литературы, методических пособий: «Электронно-библиотечная система издательского дома» ИНФРА-М», «Электронно-библиотечная система АГТУ», «Электронно-библиотечная система ВООК.ru, «Электронно-библиотечная система «БиблиоТех», полнотекстовая электронная книжная коллекция World eBook Library, электронная библиотечная система IPRbooks; Books24x7;

- электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки. URL: <http://www.scopus.com/>;

www.chelt.ru www.skrin.ru www.hse.ru www.iteam.ru www.gks.ru www.iet.ru www.rjm.ru
www.aup.ru www.eup.ru www.intalev.ru www.astrob.ru www.nalog.ru www.minfin.ru

Справочно-правовые системы: Консультант-Плюс; Гарант.

(Образец оформления титульного листа курсовой работы)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«Астраханский государственный университет»
имени В.Н. Татищева
Факультет Экономики и управления
Кафедра менеджмента

КУРСОВАЯ РАБОТА
по дисциплине «Компенсационный менеджмент»
на тему «Содержание бонусов в российских компаниях: сущность, эволюция и их
развитие»

Выполнил: студент гр. ВМО- 41
Научный руководитель: д.э.н., проф.
Р.И.Алмаева

Астрахань - 2024