

Кафедра экономики и управления

Рабочая программа дисциплины

Оплата труда персонала

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2020 г.

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-1 Владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательство и нормативные документы, регулирующие оплату труда в РФ; - сущность заработной платы как экономической категории; - основы тарифной системы оплаты труда; - классификацию систем и форм оплаты труда; - основы нормирования труда как элемента организации заработной платы; - источники формирования средств на оплату труда; - особенности организации оплаты труда различных групп работников; - состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера; - основные формы оплаты труда в организации - методики нормирования труда в организации - формы и способы выплаты заработной платы в организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -применять полученные теоретические знания на практике. - анализировать и использовать нормативные и правовые документы в области оплаты труда при разработке системы оплаты труда персонала; - диагностировать и анализировать проблемы, существующие в организации в связи с недостатками в оплате труда персонала; - применять на практике знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - выбирать наиболее подходящую для конкретной организации систему оплаты труда; - разрабатывать внутриорганизационные нормы и нормативы труда; -разрабатывать систему оплаты труда в организации; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законодательством, регулирующим оплату труда персонала - необходимым понятийным аппаратом; - навыки поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности; - навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда (положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах и т.д.); - навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе оплаты труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; - способностью провести исследования по вопросам оплаты труда персонала и проанализировать их результаты в контексте целей и задач своей организации; - способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом, в части оплаты труда пер-

<p>ПК-10</p> <p>Владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления</p>	<p>сонала.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - источники данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих систему оплаты труда в конкретной организации; - методы количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и применять нормы действующего законодательства; - находить, обрабатывать и анализировать информацию о процессах, протекающих в сфере оплаты труда; - анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о практике оплаты труда персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами сбора исходных данных для расчета экономических показателей, необходимых для построения системы оплаты труда в конкретной организации; - приемами анализа и прогнозирования процессов в сфере оплаты труда персонала; - приемами подготовки мотивированных, обоснованных решений по кругу выполняемых профессиональных операций; - методами количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений; - навыками построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.
--	---

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Моделирование экономических процессов», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Бухгалтерский учет», «Корпоративные финансы», «Комплексный экономический анализ», «Организация и планирование производства», «Бизнес-планирование».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с организационно-управленческой, информационно-аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая деятельность:

- участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);
- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- формирование организационной и управленческой структуры организаций;
- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкрет-

ных проектов, видов деятельности, работ;

- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);
- контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников;
- мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей;
- участие в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы)

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций;
- разработка системы внутреннего документооборота организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений.

3. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>
	<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144
Контактная работа (всего):	
Занятия лекционного типа	2
Занятия семинарского типа	4
Промежуточная аттестация: Зачет / зачет с оценкой / экзамен	4
Самостоятельная работа (СРС)	134

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самостоятельная
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	

		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные</i>	работа
1.	Тема 1. Заработная плата как основная форма оплаты труда							22
2.	Тема 2 Организация заработной платы на предприятии	1		1				28
3.	Тема 3. Премияльные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	1		1				28
4.	Тема 4. Нормирование труда как элемент организации заработной платы			1				28
5.	Тема 5. Фонд оплаты труда, его формирование и анализ			1				28
	Промежуточная аттестация	4						
	ИТОГО	144						

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

4.2.2.

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1	Тема 2 Организация заработной платы на предприятии	Организация оплаты труда персонала. Тарифные (традиционные) системы оплаты труда Тарифная система оплаты труда, ее элементы: тарифные разряды, коэффициенты, ставки (должностные оклады), сетка. Тарификация работ и работников. Тарифно- квалификационные справочники. Разработка тарифной сетки. Определение минимальной тарифной ставки. Надтарифные доплаты и надбавки. Бестарифная система оплаты труда. Система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада. Коллективно-долевая система оплаты труда. Система оплаты труда на основе вклада работника в общие результаты коллектива. Развитие бестарифных и гибких моделей организации заработной платы на предприятии. Система грейдов. Особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих. Порядок оплаты труда и начисления премий. Система контрактного найма.
2	Тема 3. Премияльные системы и	Сущность стимулирования труда. Задачи премирования Премияльные системы Соотношение основной и

	системы доплат, надбавок и компенсаций	переменной частей оплаты труда. Премияльная система и ее элементы: показатели и условия премирования; размеры премий; круг премируемых; периодичность премирования; порядок начисления и распределения премий; источники премирования. Классификация премиальных систем. Модели премиальных систем: участие в собственности; участие в прибыли и другие. Экономическая эффективность системы премирования. Система доплаты, компенсации, надбавок и их стимулирующий характер. Доплаты, надбавки, особенности оплаты труда в выходные дни. Доплаты за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда. Механизм надбавок, доплат и компенсаций руководителей, специалистов и служащих
2	Тема 4. Нормирование труда как элемент организации заработной платы	Нормирование труда: понятие и цели. Законодательные основы нормирования труда. Минимальный размер оплаты труда. Система норм труда и их расчет на промышленном предприятии. Нормирование труда и его научно-методическое обеспечение. Методы нормирования труда: суммарные и аналитические. Способы изучения трудовых затрат. Экономическое, физиологическое и социальное обоснование норм. Виды норм и нормативов. Основные виды норм: выработки; обслуживания; времени; времени обслуживания; численности работников. Нормативные материалы, определяющие процесс нормирования труда и порядок пересмотра норм труда.

4.2.3. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Тема 2. Организация заработной платы на предприятии	1. Тарифная система оплаты труда, ее основные элементы 2. Бестарифная система оплаты труда и ее разновидности. Система грейдов. 3. Особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих.
2.	Тема 3. Премияльные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	1. Премияльные системы, их назначение и классификация. 2. Модели премиальных систем. 3. Система доплат, компенсаций, надбавок и их стимулирующий характер.
3.	Тема 4. Нормирование труда как элемент организации заработной платы	1. Понятие, цели и законодательные основы нормирования труда. 2. Методы нормирования труда 3. Основные виды нормативов и норм труда
4.	Тема 5. Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	1. Понятие «фонд оплаты труда» (фонд заработной платы) и его структура. 2. Система и методы планирования фонда оплаты труда

		3. Основные направления анализа фонда оплаты труда.
--	--	---

4.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1	Тема 1. Заработная плата как основная форма оплаты труда	Понятия оплаты труда персонала. Понятие заработной платы, ее основные элементы. Концепции заработной платы. Факторы, влияющие на заработную плату. Воспроизводственная, измерительная, стимулирующая, регулирующая, социальная функции заработной платы. Виды заработной платы (номинальная и реальная). Факторы дифференциации заработной платы. Государственное регулирование оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда. Районные коэффициенты. Механизм индексации заработной платы.
2	Тема 2. Организация заработной платы на предприятии	Принципы организации заработной платы и ее составляющие. Тарифные (традиционные) системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда, ее элементы: тарифные ставки, тарифные сетки. Определение минимальной тарифной ставки. Тарификация работ и работников. Тарифно-квалификационные справочники. Особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих. Окладная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда: сдельные и повременные. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций.
3	Тема 3. Бестарифная система оплаты труда. Премирование, доплаты и компенсаций	Бестарифные системы оплаты труда и их отличия от тарифной системы. Возможные критерии распределения общего фонда заработной платы. Система грейдов. Сущность стимулирования труда. Задачи премирования. Премияльные системы. Премияльная система и ее элементы: показатели и условия премирования; размеры премий; круг премируемых; периодичность премирования; порядок начисления и распределения премий; источники премирования. Классификация премияльных систем. Экономическая эффективность системы премирования. Система доплаты, компенсации, надбавок. Стимулирующие и компенсационные доплаты. Отдельные виды доплат и надбавок
4	Тема 4. Нормирование труда как элемент организации заработной платы	Нормирование труда: понятие и цели. Законодательные основы нормирования труда. Система норм труда и их расчет на промышленном предприятии. Нормирование труда и его научно-методическое обеспе-

		чение. Методы нормирования труда: суммарные и аналитические. Способы изучения трудовых затрат. Экономическое, физиологическое и социальное обоснование норм. Основные виды норм: времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности работников. Нормативные материалы, определяющие процесс нормирования труда и порядок пересмотра норм труда. Нормы и нормативы.
5	Тема 5. Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	Фонд оплаты труда и его структура. Нормативные акты по организации и начислению заработной платы, премий, надбавок и компенсаций. Этапы разработки системы оплаты и премирования труда в организации. Методы планирования фонда оплаты труда. Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда: прямого счета; индексный; нормативный; остаточный. Поэлементное планирование фонда оплаты труда по структурным подразделениям организации и категориям персонала. Методы планирования средней заработной платы работника персонала в целом и по отдельным категориям. Анализ оплаты труда персонала. Структура фонда заработной платы предприятия. Оценка влияния факторов внешней и внутренней среды на оплату труда персонала. Направления совершенствования системы оплаты труда персонала.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Заработная плата как основная форма оплаты труда	ОПК-1 ПК-10	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
2.	Тема 2 Организация заработной платы на предприятии	ОПК-1 ПК-10	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

3.	Тема 3. Премииальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	ОПК-1 ПК-10	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
4.	Тема 4. Нормирование труда как элемент организации заработной платы	ОПК-1 ПК-10	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование
5.	Тема 5. Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	ОПК-1 ПК-10	Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1

Исходные данные:

Разряд	Ставка (руб.)	Отработанное за месяц время (час)
1-й разряд	250	150
2-й разряд	285	148
4-й разряд	315	95
6-й разряд	345	142

Время смены составляет 7 ч.

Задание:

Рассчитать сумму заработной платы рабочих-повременщиков разных разрядов.

Задача 2

Исходные данные:

Иванов И.И. работает в г. Сыктывкар Республики Коми. Его оклад составляет 42 000 рублей. Районный коэффициент для данной территории составляет 1,25. Максимальный размер северной надбавки для данной местности – 50%. Иванов И. имеет «северный» стаж, который позволяет производить расчет зарплаты с северными надбавками по максимуму. В текущем месяце, сотрудник Неклюдов получил:

- оклад – 30 000 рублей;
- разовую премию – 15 000 рублей;
- выплаты по больничному листу – 8 400 рублей;
- материальную помощь – 2 500 рублей.

Задание:

Рассчитать какую сумму денежных средств Иванов получит на руки (с учетом НДФЛ).

Типовые проблемные задачи

Задача 1

Исходные данные:

Плановый объем работ составляет 120 изделий,

фактически работник изготовил 130 изделий,
сдельная расценка – 35 руб. за штуку.

За перевыполнение плана установлена премия в размере 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения.

Задание

Рассчитать сумму заработка работника.

Задача 2

Исходные данные:

Труд рабочего оплачивается по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Исходная база для начисления прогресс. доплат – 105% выполнения нормы выработки.

При выработке продукции сверх установленной базы расценка удваивается.

Часовая ставка, соответствующая разряду работ, равна 8,6 руб.

Отработано 22 рабочих дня

Продолжительность рабочего дня – 8 час.

Выполнено работ объемом 204,3 нормо-часа.

Задание:

Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего.

Типовые тесты

1. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени.

2. Повременная оплата труда зависит от:

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени.

3. Какие функции выполняет заработная плата?

- 1) регулирующая
- 2) стимулирующая
- 3) воспроизводственная
- 4) верно все

4. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:

- 1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых
- 2) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;
- 3) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
- 4) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;

5. Тарифная сетка – это:

- 1) средние взвешенные арифметические величины;
- 2) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
- 3) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 4) степень дифференциации фонда заработной платы;

6. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме, размер оплаты труда служащего за выполнение:

- 1) плановых заданий
- 2) закрепленных за ним должностных обязанностей
- 3) фактически выполненные работы
- 4) графиков выполнения работ

7. Какие существуют виды доплат к заработной плате ?

- 1) за сокращенную продолжительность ежедневной работы;
- 2) за сверхурочную работу;
- 3) за применение новых методов труда;
- 4) за работу в выходные и праздничные дни

8. Экономическая эффективность премиальной системы характеризует:

- 1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- 2) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
- 3) коэффициент перевыполнения плана по выпуску продукции;
- 4) наличие экономии или перерасхода по фонду заработной платы

9. Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают:

- 1) норму численности;
- 2) норму штучно-калькуляционного времени;
- 3) норму управляемости;
- 4) норму производительности труда;

10. Анализ системы нормирования труда предполагает:

- 1) определение уровня производительности труда;
- 2) определение доли нормируемых работ;
- 3) оценку качества действующих норм;
- 4) оценку уровня напряженности норм;

11. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?

- 1) сдельно-прогрессивная;
- 2) аккордная;
- 3) сдельно-ресурсная;
- 4) косвенная сдельная.

12. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?

- 1) система оплаты труда на комиссионной основе
- 2) бестарифная система оплаты труда

- 3) сдельная система оплаты труда
- 4) повременная система оплаты труда

13. Государственное регулирование оплаты труда включает

- 1) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;
- 2) установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- 3) государственное регулирование доходов физических лиц;
- 4) государственное регулирование доплат и надбавок за профессиональное мастерство.

14. Важнейшими составными элементами тарифной системы оплаты труда являются:

- 1) тарифно-квалификационные справочники
- 2) минимальные тарифные ставки низшего разряда для оплаты труда рабочих;
- 3) минимальные оклады для специалистов и служащих
- 4) тарифные сетки для установления ставок оплаты труда
- 5) схемы должностных окладов для дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности, квалификации работника, стажа работы по данной специальности
- 6) доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, его интенсивности, режимов рабочего времени и др. условий трудовой деятельности;
- 7) тарифные ставки и оклады, зависящие от коллективных результатов труда

15. Величина тарифного коэффициента показывает, во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда соотносится с уровнем оплаты работ:

- 1) предыдущего разряда
- 2) I разряда
- 3) II разряда
- 4) последнего разряда

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

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, ситуационные задания, дискуссия и мини-конференция в форме вебинара);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, задания для самостоятельной работы, тесты).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

2. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература:

1. Ашмаров, И. А. Экономика рынка труда : учебник / И. А. Ашмаров. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 396 с. — ISBN 978-5-4487-0493-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82231.html>

2 Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 212 с. — ISBN 978-5-394-02311-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75202.html>

3 Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72146.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

4. Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81503.html>

5. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62046.html>

6. Как разработать эффективную систему оплаты труда [Электронный ресурс] : примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 208 с. — 978-5-9614-5870-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58555.html>

6.3. Периодические издания

1. Российский экономический журнал (ISSN: 0130-9757) <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>
2. Экономическое развитие России (ISSN: 2306-5001) <http://www.iprbookshop.ru/6951.html>
7. **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)**
 1. Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. <http://www.rosmintrud.ru>
 2. Сайт Минэкономразвития – <http://www.economy.gov.ru/minec/main>
 3. Сайт Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>
 4. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/> <http://www.edu.ru>
 5. Официальный сайт Международной организации труда. <http://www.ilo.ru>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются: традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия в интерактивные формы занятий - решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа студентов с учебными материалами, представленными в электронной системе обучения.

На учебных занятиях используются технические средства обучения: компьютер подключенный

к сети Интернет и программой браузером для выхода в интернет, монитор, колонки, микрофон, веб-камера, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, пакет программ для проведения вебинаров в он-лайн режиме. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием электронной системы дистанционного обучения, установленной на оборудовании университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием презентаций и трансляцией выступления лектора;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями с использованием электронных систем коммуникаций (форумы, чаты);
- консультации (форумы);
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

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