

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

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-1
Профессиональные		ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-1	Способен собирать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования	ПК 1.2. Определяет методы и методики в рамках тактического планирования для принятия необходимых управленческих решений ПК 1.3. Осуществляет классификацию факторов и показателей в рамках разработки тактических решений
ПК-3	Способен выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации для управления организацией	ПК 3.2. Собирает, изучает и обрабатывает управленческую информацию в условиях рынка для минимизации финансовых потерь ПК 3.3. Разрабатывает комплекс мероприятий по минимизации рисков для выработки управленческих решений

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-1		

	<ul style="list-style-type: none"> - принципы функционирования профессионального коллектива; - содержание организационной и функционально-штатной структуры организации; - систему управления организационной культурой и систему внутренних коммуникаций в современных организациях; - источники информации для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования 	<ul style="list-style-type: none"> - собирать информацию для принятия необходимых управленческих решений в рамках тактического планирования; - применять на практике методы групповой работы в организации 	<ul style="list-style-type: none"> - способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; - способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - методами управления организационной культурой и систем внутренних коммуникаций в организации
Код компетенции	ПК-3		
	<ul style="list-style-type: none"> - основы выявления, регистрации, анализа и классификации рисков и разработке комплекса мероприятий по их минимизации; - методы управления информацией в условиях рынка для минимизации финансовых потерь при оплате труда персоналу; - комплекс мероприятий по минимизации рисков для выработки управленческих решений 	<ul style="list-style-type: none"> - выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации; - обрабатывать управленческую информацию в условиях рынка для минимизации финансовых потерь при оплате труда персоналу; - разрабатывать комплекс мероприятий по минимизации рисков для выработки управленческих решений 	<ul style="list-style-type: none"> - навыков выявления, регистрации, анализа и классификации рисков и разработке комплекса мероприятий по их минимизации; - способностью собирать, изучать и обрабатывать управленческую информацию; - навыками разрабатывает комплекс мероприятий по минимизации рисков

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений/дисциплине по выбору 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» и «Бизнес-планирование».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический, организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Очно-заочная с применением ДОТ
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108	3/108
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	10	12	2
Занятия семинарского типа	20	12	8
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15	0,15	0.1
Самостоятельная работа (СРС)	77,85	83,85	97,9

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	4						15
2.	Организация заработной платы на предприятии	2		4				15
3.	Премияльные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	2		4				15

4.	Нормирование труда как элемент организации заработной платы	2		6				15
5.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ			6				17,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	10		20				77,85

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	2						16
2.	Организация заработной платы на предприятии	2		2				16
3.	Премияльные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	4		2				17
4.	Нормирование труда как элемент организации заработной платы	4		4				17
5.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ			4				17,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	12		12				83,85

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	

1.	Заработная плата как основная форма оплаты труда							20
2.	Организация заработной платы на предприятии	1		2				19
3.	Премииальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	1		2				18,9
4.	Нормирование труда как элемент организации заработной платы			2				20
5.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ			2				20
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	2		8				97,9

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	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.	Организация заработной платы на предприятии	Сущность стимулирования труда. Задачи премирования Премииальные системы Соотношение основной и переменной частей оплаты труда. Премииальная 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
3	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	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	Нормирование труда как элемент организации заработной платы	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.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
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.
3	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	1. Премиальные системы, их назначение и классификация. 2. Модели премиальных систем. 3. Система доплат, компенсаций, надбавок и их стимулирующий характер.
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

5	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	<p>1. Понятие «фонд оплаты труда» (фонд заработной платы) и его структура.</p> <p>2. Система и методы планирования фонда оплаты труда</p> <p>3. Основные направления анализа фонда оплаты труда.</p>
---	--	--

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	<p>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.</p>
2.	Организация заработной платы на предприятии	<p>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.</p>
3.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	<p>Бестарифные системы оплаты труда и их отличия от тарифной системы. Возможные критерии распределения общего фонда заработной платы. Система грейдов. Сущность стимулирования труда. Задачи премирования. Премиальные системы. Премиальная система и ее элементы: показатели и условия премирования; размеры премий; круг премируемых; периодичность премирования; порядок начисления и распределения премий; источники премирования. Классификация премиальных систем. Экономическая эффективность системы премирования. Система доплаты, компенсации, надбавок. Стимулирующие и компенсационные доплаты. Отдельные виды доплат и надбавок</p>
4.	Нормирование труда как элемент организации заработной платы	<p>Нормирование труда: понятие и цели. Законодательные основы нормирования 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. Основные виды норм: времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности работников. Нормативные материалы, определяющие процесс нормирования труда и порядок пересмотра норм труда. Нормы и нормативы.</p>

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.
----	--	--

7. 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.

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

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	Вопросы к семинару, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Организация заработной платы на предприятии	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Нормирование труда как элемент организации заработной платы	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

5.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	Опрос, Проблемные задачи, ситуационные задачи, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
----	--	--

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

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые вопросы

1. Документы, регламентирующие оплату труда на предприятии (законодательные и нормативные)
2. Виды заработной платы (основная и дополнительная)
3. Формы оплаты труда
4. Повременная форма оплаты труда (простая повременная, повременно-премиальная)
5. Сдельная форма оплаты труда (простая сдельная, косвенно-сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная)
6. Аккордная форма оплаты труда
7. Системы оплаты труда (тарифная; бестарифная; система плавающих окладов; система оплаты на комиссионной основе)
8. Тарифная система оплаты труда
9. Понятие и оплата сверхурочного времени работы
10. Работа в праздничные и выходные дни
11. Работа в ночное время
12. Бестарифная система оплаты труда
13. Система оплаты труда согласно плавающим окладам
14. Система оплаты труда на комиссионной основе
15. Документы по учету труда и его оплате (табель учета использования рабочего времени, расчетно-платежная ведомость, платежная ведомость, лицевой счет)
16. Удержания из заработной платы работников
17. Обязательные удержания и удержания по инициативе администрации предприятия
18. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)
19. Плательщики НДФЛ
20. Налоговая база по доходам, полученным в виде материальной выгоды
21. Доходы, не подлежащие НДФЛ
22. Ставки НДФЛ
23. Налоговые вычеты
24. Стандартные налоговые вычеты
25. Стандартный налоговый вычет на детей
26. Пример расчета стандартного налогового вычета на детей
27. Социальные налоговые вычеты
28. Расходы на пожертвования
29. Расходы на обучение
30. Расходы на медицинские услуги
31. Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное пенсионное страхование и страхование жизни
32. Расходы на уплату дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии
33. Алгоритм действий работника по получению социальных налоговых вычетов
34. Имущественные налоговые вычеты
35. Алгоритм действий работника по получению имущественных налоговых вычетов

36. Профессиональные налоговые вычеты
37. Удержания из зарплаты работника на основании исполнительных документов
38. Понятие среднего заработка и его расчет
39. Расчет оплаты ежегодных отпусков
40. Пример расчета отпускных, если расчетный период отработан полностью
41. Пример расчета отпускных, если расчетный период отработан не полностью
42. Компенсация за неиспользованный отпуск
43. Выходное пособие при увольнении
44. Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению
45. Понятие пособия по временной нетрудоспособности
46. Показатели при расчете пособия по временной нетрудоспособности (заработок за предыдущий период, средний дневной заработок)
47. Пример расчета пособия по временной нетрудоспособности
48. Понятие МРОТ
49. Федеральный и региональный МРОТ

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

Реализация программы с применением ДОТ:

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 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 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?

5) сдельно-прогрессивная;

6) аккордная;

7) сдельно-ресурсная;

8) косвенная сдельная.

12. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат

деятельности которых можно количественно определить?

- 5) система оплаты труда на комиссионной основе
- 6) бестарифная система оплаты труда
- 7) сдельная система оплаты труда
- 8) повременная система оплаты труда

13. Государственное регулирование оплаты труда включает

- 5) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;
- 6) установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- 7) государственное регулирование доходов физических лиц;
- 8) государственное регулирование доплат и надбавок за профессиональное мастерство.

14. Важнейшими составными элементами тарифной системы оплаты труда являются:

- 8) тарифно-квалификационные справочники
- 9) минимальные тарифные ставки низшего разряда для оплаты труда рабочих;
- 10) минимальные оклады для специалистов и служащих
- 11) тарифные сетки для установления ставок оплаты труда
- 12) схемы должностных окладов для дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности, квалификации работника, стажа работы по данной специальности
- 13) доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, его интенсивности, режимов рабочего времени и др. условий трудовой деятельности;
- 14) 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:

- 5) предыдущего разряда
- 6) I разряда
- 7) II разряда
- 8) последнего разряда

7.3 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 экзамена. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных

вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования.

3. 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 «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

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

При реализации программы с применением ДОТ:

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.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

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.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание

проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация):

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

- лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;
- смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;
- смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять

временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. 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.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

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

8.1. Основная учебная литература

1. 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>

2. 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>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. 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>
2. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) : учебное пособие / Т. В. Мазанкова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0037-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66626.html>

8.3. Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления - <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика - <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>
3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент - <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>
4. Российский экономический журнал - <http://www.iprbookshop.ru/45530.html>

9. 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>

10. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. 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 зачета с оценкой рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену 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 зачете с оценкой 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.

11. 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>

12. 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.

13. 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.

При реализации программы с применением ДОТ:

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 онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. 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.

13.2. 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.

13.3. 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.