МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр бакалавриата Менеджмент

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.
_____
"___"_____20___ г.

Программа дисциплины

Оплата труда персонала Б1.Б.32

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом
Профиль подготовки: Управление персоналом организации
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский

Автор(ы):
Малаев В.В.
Рецензент(ы):
Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.
Протокол заседания кафедры No ___ от "____" _____ 201__г
Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: менеджмент):
Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 201__г

Регистрационный No

Казань
2016

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Малаев В.В. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов , Vladimir.Malaev@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Освоение студентами теоретических знаний в области управления экономической деятельностью организации и оплаты труда персонала, приобретение умений применять эти знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность, и формирование профессиональных компетенций позволяющих принимать эффективные управленческие решения.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.Б.32 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 4 курсе, 8 семестр.

Дисциплина имеет предшествующие связи с дисциплинами Экономическая теория, Предприятие в экономике страны, Экономика и организация отрасли, Экономика организации, Менеджмент организации, Управление человеческими ресурсами.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-10 (общекультурные компетенции)	знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности
ОК-21 (общекультурные компетенции)	учетом последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
ОК-9 (общекультурные компетенции)	способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты
ПК-18 (профессиональные компетенции)	знанием порядка применения дисциплинарных взысканий
ПК-22 (профессиональные компетенции)	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
ПК-40 (профессиональные компетенции)	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-54 (профессиональные компетенции)	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России;
- основные понятия, показатели и методы анализа деятельности организации в части использования трудовых ресурсов;
- методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов;
- методологию и технологию планирования численности персонала организации.

2. должен уметь:

- анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения;
- разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации;
- обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования.

3. должен владеть:

- умениями и навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации;
- методами оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях отрасли и способами ее повышения;
- методологией (методиками, методами, инструментами) планирования численности персонала организации, выбора систем оплаты труда и мотиваций.

применять полученные знания на практике;

разрабатывать системы оплаты труда персонала на предприятии;

осуществлять разъяснительную работу с персоналом в области оплаты труда.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 8 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Рынок труда и влияние на него						

уровня оплаты труда

	8		2	2	0	устный опрос

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
2.	Тема 2. Нормативные правовые акты по оплате труда	8		2	2	0	письменное домашнее задание
3.	Тема 3. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.	8		4	4	0	тестирование
4.	Тема 4. Категории персонала, профессиональные и квалификационные.	8		2	2	0	реферат
5.	Тема 5. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.	8		2	2	0	контрольная работа
6.	Тема 6. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда	8		2	2	0	творческое задание
7.	Тема 7. Роль компетенций в оплате труда. KPI.	8		2	2	0	устный опрос
8.	Тема 8. Премии: их сущность, показатели премирования	8		2	2	0	творческое задание
.	Тема . Итоговая форма контроля	8		0	0	0	экзамен
	Итого			18	18	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Рынок труда и влияние на него уровня оплаты труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда Управление трудом как система, ее основные задачи.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Задачи организационного обеспечения трудовых процессов; Службы управления трудом на предприятии, их основные функции

Тема 2. Нормативные правовые акты по оплате труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Уровни управления трудом: международный, государственный, предприятия. Их основные задачи. Трудовой кодекс России как основной документ, регулирующий трудовые отношения, его основные положения. Государственное регулирование размера заработной платы. Минимальная заработная плата ? понятие, сущность, назначение. Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Тема 3. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Понятие заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др. Понятие номинальной и реальной заработной платы. Повременная система оплаты труда ? простая повременная, повременно ? премиальная. Сущность и значение тарифной системы оплаты труда. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник. Организация заработной платы на основе тарифной системы. Системы сдельной оплаты ? прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная. Коллективная форма оплаты труда по конечному результату. Понятие бестарифной формы организации оплаты труда. Условия применения. Варианты начисления заработной платы.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Основные формы оплаты труда, применяемые на предприятиях торговли России.

Тема 4. Категории персонала, профессиональные и квалификационные.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Состав персонала предприятия. Профессиональные, квалификационные, функциональные, социальные категории работников. Структура персонала как соотношение различных категорий работников. Пути повышения потенциала персонала предприятия.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Тема 5. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда различных категорий работников. Учет стратегических целей предприятия, управленческой философии, наличие систем учета труда и материальных интересов работника. Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Факторы, определяющие выбор форм (систем) оплаты труда на предприятии.

Тема 6. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Сущность стимулирования труда. Виды стимулов и их классификация. Материальное, моральное стимулирование. Социальные программы предприятия. Требования к организации стимулирования труда.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Система доплат за знания и компетентность на предприятии - стимулы и проблемы.

Тема 7. Роль компетенций в оплате труда. KPI.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Система оплаты труда на основе KPI. Система начисления заработной платы как часть системы мотивации. Методика формирования системы оплаты труда.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Тема 8. Премии: их сущность, показатели премирования

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Показатели систем премирования различных категорий работников. Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования. Разработка системы премирования на предприятии.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Учет стратегических целей предприятия при выборе системы премирования персонала предприятия.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Рынок труда и влияние на него уровня оплаты труда	8		подготовка к устному опросу	5	устный опрос
2.	Тема 2. Нормативные правовые акты по оплате труда	8		подготовка домашнего задания	4	письменное домашнее задание
3.	Тема 3. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.	8		подготовка к тестированию	4	тестирование
4.	Тема 4. Категории персонала, профессиональные и квалификационные.	8		подготовка к реферату	4	реферат
5.	Тема 5. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.	8		подготовка к контрольной работе	4	контрольная работа
6.	Тема 6. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда	8		подготовка к творческому экзамену	5	творческое задание
7.	Тема 7. Роль компетенций в оплате труда. KPI.	8		подготовка к устному опросу	4	устный опрос
8.	Тема 8. Премии: их сущность, показатели премирования	8		подготовка к творческому экзамену	6	творческое задание
	Итого				36	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Оплата труда персонала" предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: выполнение ряда практических заданий с использованием мультимедийных программ, включающих подготовку и выступления студентов на семинарских занятиях с фото-, аудио-и видеоматериалами, использование таких методик как арт-терапия, проведение тестирований на приоритетное поведение в конфликте. Использование в учебном процессе активных форм проведения занятий, таких как ролевые и деловые игры, решение практических кейсов, разбор конкретных ситуаций.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Рынок труда и влияние на него уровня оплаты труда

устный опрос , примерные вопросы:

Подготовка к опросу в рамках представленной тематики.

Тема 2. Нормативные правовые акты по оплате труда

письменное домашнее задание , примерные вопросы:

Презентация.

Тема 3. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.

тестирование , примерные вопросы:

Подготовка к тестированию в рамках представленной тематики.

Тема 4. Категории персонала, профессиональные и квалификационные.

реферат , примерные темы:

Реферат по любой из тем лекционного материала.

Тема 5. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.

контрольная работа , примерные вопросы:

Подготовка к контрольной работе.

Тема 6. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда

творческое задание , примерные вопросы:

Разработать систему оплаты труда для предложенных предприятий.

Тема 7. Роль компетенций в оплате труда. KPI.

устный опрос , примерные вопросы:

Темы: 1. Компетентный подход в оплате труда персонала 2. Система грейдов. 3. KPI - как система оплаты труда персонала.

Тема 8. Премии: их сущность, показатели премирования

творческое задание , примерные вопросы:

Разработать систему премирования сотрудников предложенных предприятий.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Вопросы к зачету:

Понятие заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др.

Понятие номинальной и реальной заработной платы.

Повременная система оплаты труда - простая повременная, повременно - премиальная.

Сущность и значение тарифной системы оплаты труда. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник.

Организация заработной платы на основе тарифной системы.

Системы сдельной оплаты - прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.

Коллективная форма оплаты труда по конечному результату.

Понятие бестарифной формы организации оплаты труда. Условия применения. Варианты начисления заработной платы.

Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда различных категорий работников. Учет стратегических целей предприятия, управленческой философии, наличие систем учета труда и материальных интересов работника.

Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части.

Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.

Сущность стимулирования труда. Виды стимулов и их классификация. Материальное, моральное стимулирование. Социальные программы предприятия. Требования к организации стимулирования труда

Показатели систем премирования различных категорий работников. Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования. Разработка системы премирования на предприятии.

7.1. Основная литература:

1. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 5-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА, 2008. - 480 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=156931

2. Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс] : Учебник / В. А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=415022

3. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 248 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=161599

4. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=130455

5. Паламарчук А. С. Экономика предприятия: Учебник / А.С. Паламарчук. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 458 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=197308

7.2. Дополнительная литература:

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 378 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=255795

2. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие / М.И. Бухалков. - М.: ИЦ РИОР, 2009. - 137 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=172613

3. Максимова Л. В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум: учебное пособие - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2009. - 256 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=178155

4. Рыжова В. В. Экономическое управление организацией: Учебное пособие / В.В. Рыжова, В.В. Петров. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2012. - 248 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=236328

7.3. Интернет-ресурсы:

Бюро Международной Организации Труда в Москве - http://www.ilo.ru/

Мониторинг экономических показателей - http://www.budgetrf.ru

РосБизнесКонсалтинг - http://www.rbc.ru

Росстат - www.gks.ru

Федеральная служба по труду и занятости - www.rostrud.info

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Оплата труда персонала" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB,audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Перечень технических средств обучения, используемых в учебном процессе, и способы их применения: используются в зависимости от уровня технической оснащенности вуза и могут включать:

- аудиторная база лекций;
- компьютерное и мультимедийное оборудование;
- пакет прикладных обучающих программ;
- видео - аудиовизуальные средства обучения;
- электронная библиотека курса;
- методическое обеспечение дисциплины.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" и профилю подготовки Управление персоналом организации .

Автор(ы):
Малаев В.В. _____
"__" _____ 201 __ г.

Рецензент(ы):
Фахрутдинова Е.В. _____
"__" _____ 201 __ г.