

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Высшая школа бизнеса КФУ



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

_____ 20__ г.

Программа дисциплины

Организация оплаты и стимулирование труда Б1.В.ДВ.29

Направление подготовки: 38.03.01 - Экономика

Профиль подготовки: не предусмотрено

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: второе высшее

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Забирова Л.М.

Рецензент(ы):

Демьянова О.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Ахметшина А. Р.

Протокол заседания кафедры No _____ от "_____" _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Высшей школы бизнеса КФУ:

Протокол заседания УМК No _____ от "_____" _____ 201__ г

Регистрационный No

Казань
2017

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) Забирова Л.М. кафедра экономики производства Институт управления, экономики и финансов , LMZabirova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина 'Организация оплаты и стимулирования труда' имеет целью дать студентам систему знаний и компетенций в области организации и экономики оплаты труда, материального стимулирования работников в организациях различных сфер экономики.

Задачи дисциплины:

- освоение студентами методологии организации оплаты и стимулирования труда;
- изучение тарифной системы оплаты труда и ее элементов;
- освоение принципов и методов построения премиальных систем;
- ознакомление студентов с основами формирования социального пакета и его составом;
- получение практических навыков расчетов показателей заработной платы.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ДВ.29 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.01 Экономика и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 4 курсе, 7 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел Б1.В.ОД профессионального цикла дисциплин и осваивается на четвертом курсе (7 семестр).

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-2 (профессиональные компетенции)	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
ОПК-3 (профессиональные компетенции)	способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
ОПК-4 (профессиональные компетенции)	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
ПК-1 (профессиональные компетенции)	способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-2 (профессиональные компетенции)	способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов,
ПК-3 (профессиональные компетенции)	способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-11 (профессиональные компетенции)	способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
ПК-7 (профессиональные компетенции)	способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- задачи, функции и принципы организации оплаты и стимулирования труда;
- механизмы и методы государственного регулирования в области оплаты труда и доходов населения;
- виды и назначение основных элементов тарифной системы;
- методы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда;
- составные элементы премиальных систем и способы их разработки;
- неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета;

2. должен уметь:

- осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям на основе анализа эффективности системы оплаты труда и передового опыта;
- собрать необходимые данные по вопросам материального стимулирования труда, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет;
- выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы;

3. должен владеть:

- основными методами анализа показателей заработной платы и социальных льгот и выплат работников;
- навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда;
- методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- провести сбор, анализ и обработку информации в сфере материального стимулирования персонала;
- критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию;
- обосновывать управленческие решения в области материального стимулирования на основе анализа системы оплаты труда, бенефитов и показателей заработной платы, необходимых расчетов.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 7 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. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда	7	1	2	0	0	Устный опрос
2.	Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации	7	2	1	2	0	Кейс Устный опрос
3.	Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда	7	2	1	2	0	Проверка практических навыков Устный опрос
4.	Тема 4. Формы и системы оплаты труда персонала	7	3	2	2	0	Проверка практических навыков Устный опрос
5.	Тема 5. Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования	7	4	1	2	0	Письменная работа Устный опрос
6.	Тема 6. Формирование фонда заработной платы в организации	7	4	1	1	0	Устный опрос
7.	Тема 7. Социальный пакет работника и его формирование	7	5	0	1	0	Кейс
	Тема . Итоговая форма контроля	7		0	0	0	Зачет
	Итого			8	10	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Заработная плата, ее сущность и роль в трудовом вознаграждении. Цели и сферы государственного регулирования оплаты труда. Роль и значение экономической политики государства в регулировании оплаты и стимулирования труда. Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные и согласительные. Правовые основы организации оплаты труда в РФ. Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда. Регулирование минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ. Социальное партнерство в области оплаты труда, социальных гарантий и льгот. Основные элементы механизма индексации заработной платы. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования. Страховые взносы и их тарифы.

Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации. Основные функции заработной платы. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Тарифная часть зарплаты. Компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: тарифная система, формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда. Современные подходы к формированию системы материального стимулирования труда в организациях.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Кейс "Новая система оплаты труда" Устный опрос 1.Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации. Основные функции заработной платы. 2.Кадровая политика в области компенсаций. 3. Компенсационный пакет работника и его состав. Тарифная часть зарплаты. Компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера. 4.Основные элементы организации оплаты труда на предприятии. 5. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. 6. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда. Современные подходы к формированию системы материального стимулирования труда в организациях.

Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда. Сущность и содержание тарифообразующих факторов редукации труда. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты. Многоуровневые тарифные системы. Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление базовых окладов, надбавок и доплат. Балльно-факторный метод оценки должностей (методики HAY GROUP, MERSEY, STRATA).

практическое занятие (2 часа(ов)):

Устный опрос 1. Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда. Сущность и содержание тарифообразующих факторов редукации труда. 2. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. 3. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты. Решение задач 1-4

Задача 1 Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда, выполняет операцию, на которую установлена норма времени 0,8 чел-час. Часовая тарифная ставка 75 рублей. За месяц сдано ОТК 250 изделий. Рабочим отработано 22 рабочих смены по 8 часов. За выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый % перевыполнения норм 1% сдельного заработка. Рассчитать: 1. Сдельную расценку и месячную тарифную зарплату (включая приработок) 2. Премию 3. Общую заработную плату за месяц.

Задача 2 Согласно Положению об оплате труда и укрупненному расчету по действующим нормам общий размер оплаты аккордного задания бригаде рабочих из 5 человек по действующим нормам и расценкам определен в размере 170000 рублей. За каждый % сокращения срока выполнения аккордного задания предусмотрена доплата в размере 1% общего заработка по аккордному наряду. Бригада при установленном сроке аккордного задания в 20 дней выполнила его за 18 дней. Определить: 1. Аккордный заработок рабочей бригады. 2. Аккордную зарплату каждого рабочего, если бригадный заработок делится поровну.

Задача 3 Рабочий токарь в течение месяца выполнял нормы выработки, не имея прогулов и упущений в работе. Часовая сдельная расценка составила 25,5 рублей, за месяц он обработал 1288 деталей. Рабочим установлена премия в размере 20% за выполнение плана и по 2% сдельного заработка за каждый % перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 105%. Определить сдельную зарплату, премию и общую зарплату токаря за месяц.

Задача 4 Рабочий 5 разряда с часовой тарифной ставкой 195 рублей в плановом периоде отработал 176 часов. Нормированное задание было им выполнено на 116%. Согласно Положения о премировании за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячного тарифа, за каждый % перевыполнения ? в размере 1,3% . За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10% тарифной зарплаты. Рассчитать заработную плату рабочего, если он выполнил все качественные показатели.

Тема 4. Формы и системы оплаты труда персонала

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Формы оплаты труда персонала. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда. Методика определения размера заработной платы в условиях использования систем: прямой сдельной оплаты, сдельно - премиальной, сдельно - прогрессивной, косвенно ? сдельной и аккордной оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно ? премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно ? повременной и индивидуальной формы оплаты труда. Критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда в организации. Построение гибкой формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Устный опрос 1. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда. Методика определения размера заработной платы в условиях использования систем: прямой сдельной оплаты, сдельно ? премиальной, сдельно ? прогрессивной, косвенно ? сдельной оплаты труда. 2. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат. 3. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно ? премиальной системы оплаты труда. Решение задач 5-10

Задача 5 Начислить заработную плату монтера кабельного производства за июль при повременно-премиальной оплате труда, если: - часовая тарифная ставка составляет 212 рублей; - отработанное время - 162,5 часов; - нормированное задание выполнено на 110%. Положение о премировании предусматривает премию в размере 60% за перевыполнение нормированного задания в пределах 109-110%. Задача 6 Рассчитать зарплату слесарю-сборщику 5 разряда, если в июле он фактически отработал 152 часа при установленной средней продолжительности рабочего времени 168 часов. Простой не по вине рабочего составил 16 часов. Нормированное задание и план по качеству выполнены. Часовая тарифная ставка составляет 215 рублей. Премия за выполнение нормированного задания с высоким качеством составляет 25% тарифной зарплаты. Справка: В соответствии с коллективным договором предприятия простой не по вине рабочего оплачивается в размере 100%. Задача 7 Определить сдельную расценку, если часовая тарифная ставка составляет 220 рублей, а норма выработки в час ? 7 кг. Рассчитать изменение сдельной расценки, если: - норма выработки увеличится на 10%; - норма выработки снизится на 5%. Задача 8 Для расчета индивидуального заработка мастера швейного потока используются следующие данные: Должностной оклад ? 28500 рублей; Выполнение плана за 25 рабочих дней ? 105%; Освоение и выпуск новых моделей за месяц ? 3 модели. Положением о премировании по результатам работы за месяц предусмотрена выплата премии к должностному окладу: за выполнение плана - 30%, за каждый % перевыполнения плана - 1,5%, за освоение новой модели 7%. Рассчитать размер месячной зарплаты мастера. Задача 9 Согласно Положению о премировании по результатам работы за месяц слесарю-ремонтнику предусмотрен размер премии - 45% к тарифному заработку. Ему установлена надбавка за профессиональное мастерство ? 25%, а также предусмотрена доплата за совмещение профессий: за 12 рабочих дней в размере 30% тарифной ставки. Часовая тарифная ставка ? 210 рублей. За месяц рабочий отработал 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. Рассчитать месячную зарплату слесаря-ремонтника. Задача 10 Руководящим работникам и специалистам цеха (24 человек) утверждены следующие показатели и размеры премирования: - за выполнение плана по прибыли - 20% оклада; - за каждый % перевыполнения плана по прибыли ? 0,8% оклада; - за выполнение плана реализации по договорам ? 10% оклада. Рассчитать средний размер и сумму премий этим работникам, если по плану прибыль составляет 1902 тыс.руб., а фактически получена прибыль в размере 2134 тыс.руб. План реализации по договорам выполнен на 100%. Заработная плата по должностным окладам всех работников за месяц составила 612200 рублей.

Тема 5. Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Сущность премий и их роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат. Характеристика основных элементов организации премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий). Коллективное премирование и его формы. Бонусы. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования. Современные подходы к организации премирования. Особенности системы премирования работников на основе показателей KPI. Управление по целям и выбор ключевых показателей эффективности (KPI).

практическое занятие (2 часа(ов)):

Устный опрос 1. Сущность премий и их роль в системе материального стимулирования работников. 2. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат. 3. Характеристика основных элементов организации премиальных систем на предприятии. Решение задач 11-16

Задача 11 Рассчитать месячную зарплату рабочего 4-го разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда в опасных и вредных условиях труда. Исходные данные: 1. Сдельная расценка ? 9,8 рублей; 2. Выпущено за месяц ? 2610 единиц продукции; 3. Плановое задание за месяц выполнено на 118%; 4. Исходная база для начисления прогрессивных доплат -100%, при выработке сверх исходной базы до 10% расценки увеличиваются на 30%, при перевыполнении исходной базы более 10% расценки увеличиваются на 80%. 5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда составляет 12% к сдельной зарплате. Задача 12 Рассчитать размер премии и выплат стимулирующего и компенсирующего характера, общей зарплаты слесаря-ремонтника 6-го разряда за апрель, если известно, что: - план выпуска продукции выполнен на 102%; - слесарь-ремонтник в апреле отработал 22 рабочих дня (176 часов); - часовая тарифная ставка 6 разряда ? 235 рублей; - размер премии за выполнение плана цеха ? 40%; - доплата за профессиональное мастерство ? 10% к тарифной зарплате; - доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда ? 8% к тарифной зарплате. Задача 13 Рабочий 4-го разряда с часовой тарифной ставкой 196 рублей отработал за месяц 176 часов, при том, что полностью выполнил нормированное задание, которое составляло 193 нормо-часа. Согласно действующим условиям премирования: - за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячной тарифной зарплаты; - за каждый % перевыполнения нормированного задания - в размере 1,2%; - за высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 15% тарифной зарплаты. Рассчитать зарплату рабочего за месяц, если он выполнил все показатели качества работ. Задача 14 Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда, выполняет операцию, на которую установлена норма времени 0,4 чел-час. Часовая тарифная ставка 182 рубля. За месяц сдано ОТК 510 изделий. Рабочим отработано 22 рабочих смены по 8 часов. За выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 15 % сдельного заработка, за каждый % перевыполнения норм 1% сдельного заработка. Рассчитать: 1. Сдельную расценку и месячную тарифную зарплату (включая приработок). 2. Премию. 3. Общую заработную плату за месяц. Задача 15 Согласно Положению об оплате труда и укрупненному расчету по действующим нормам общий размер оплаты аккордного задания бригаде рабочих из 6 человек по действующим нормам и расценкам определен в размере 175800 рублей. За каждый % сокращения срока выполнения аккордного задания предусмотрена доплата в размере 1,5 % общего заработка по аккордному наряду. Бригада при установленном сроке аккордного задания в 25 дней выполнила его за 22 дня. Определить: 1. Аккордный заработок рабочей бригады. 2. Аккордную зарплату каждого рабочего, если бригадный заработок делится поровну. Задача 16 Токарь в течение месяца выполнял нормы выработки, не имея прогулов и упущений в работе. Сдельная расценка составила 12,5 рублей, за месяц он обработал 1385 деталей. Рабочим установлена премия в размере 20% за выполнение плана и по 2% сдельного заработка за каждый % перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 103%. Определить сдельную зарплату, премию и общую зарплату токаря за месяц.

Тема 6. Формирование фонда заработной платы в организации

лекционное занятие (1 часа(ов)):

Социально-экономическое значение регулирования размеров фонда заработной платы. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонда заработной платы. Структура средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования. Структура фонда заработной платы. Методы планирования фонда оплаты труда. Расчет фонда оплаты труда на основе среднесписочной численности и средней заработной платы. Нормативный метод планирования фонда оплаты труда. Остаточный метод планирования фонда заработной платы. Поэлементный метод. Анализ использования фонда заработной платы.

практическое занятие (1 часа(ов)):

Устный опрос 1. Социально-экономическое значение регулирования размеров фонда заработной платы. 2. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонда заработной платы. 3. Структура средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования. Структура фонда заработной платы. 4. Методы планирования фонда оплаты труда. 5. Анализ использования фонда заработной платы.

Тема 7. Социальный пакет работника и его формирование практическое занятие (1 часа(ов)):

1. Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. 2. Состав и структура неденежных видов материального стимулирования работников организации. 3. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. Дифференциация социальных пакетов и ее факторы. 4. Принцип кафетерия при формировании социального пакета. 5. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения. 6. Программы долгосрочного стимулирования персонала организации. Участие в прибылях. Кейс "Что в пакете?"

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. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда	7	1	подготовка к устному опросу	6	Устный опрос
2.	Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации	7	2		2	Кейс
				подготовка к устному опросу	4	Устный опрос
3.	Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда	7	2		3	Проверка практических навыков
				подготовка к устному опросу	4	Устный опрос
4.	Тема 4. Формы и системы оплаты труда персонала	7	3		4	Проверка практических навыков
				подготовка к устному опросу	3	Устный опрос
5.	Тема 5. Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования	7	4	подготовка к письменной работе	4	Письменная работа
				подготовка к устному опросу	4	Устный опрос
6.	Тема 6. Формирование фонда заработной платы в организации	7	4	подготовка к устному опросу	8	Устный опрос
7.	Тема 7. Социальный пакет работника и его формирование	7	5		8	Кейс

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
	Итого				50	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины 'Организация оплаты и стимулирования труда' 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: работы с кейсами, групповых дискуссий.

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

Тема 1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда

Устный опрос , примерные вопросы:

1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда. Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные и согласительные. 2. Экономическая природа трудового вознаграждения в рыночной экономике. Заработная плата, ее сущность и роль в трудовом вознаграждении. Факторы, влияющие на зарплату. 3. Цели и сферы государственного регулирования оплаты труда. Роль экономической политики государства в регулировании оплаты и стимулирования труда. 4. Правовые основы организации оплаты труда в РФ. Трудовой кодекс РФ об оплате труда. Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда: МРОТ, нормативы прожиточного минимума, индексация заработной платы. 5. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования. Страховые взносы и их тарифы.

Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации

Кейс , примерные вопросы:

Управленческая ситуация "Новая система оплаты труда"

Устный опрос , примерные вопросы:

1.Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации. 2. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные тенденции в развитии систем материального стимулирования труда в организациях. 3. Функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы. 4. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда. 5. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда

Проверка практических навыков , примерные вопросы:

Решение задач по теме "Тарифное нормирование оплаты труда"

Устный опрос , примерные вопросы:

1. Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда. Тарифообразующие факторы. 2. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала. 3. Тарифный разряд и квалификационный разряд. Определение среднего разряда рабочих и работ. 4. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты, их виды и назначение. 5. Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Методы оценки рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей). 6. Балльно-факторный метод оценки должностей: методика HAY GROUP.

Тема 4. Формы и системы оплаты труда персонала

Проверка практических навыков, примерные вопросы:

Решение задач по теме "Формы и системы оплаты труда"

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Формы и системы оплаты труда рабочих. Критерии выбора и сферы применения сдельной и повременной форм оплаты труда в организации. 2. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда. 3. Методика определения размера заработной платы в условиях использования прямой сдельной и сдельно-премиальной системы оплаты труда. 4. Методика определения размера заработной платы в условиях использования сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной и аккордной оплаты труда. 5. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно-премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно-повременной и индивидуальной формы оплаты труда. 6. Гибкие формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.

Тема 5. Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования

Письменная работа, примерные вопросы:

Решение задач по теме "Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования"

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Премирование и его роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат. 2. Характеристика основных элементов премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий). Коллективное премирование и его формы. 3. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования. 4. Особенности системы премирования работников на основе показателей KPI. Управление по целям и выбор ключевых показателей эффективности (KPI).

Тема 6. Формирование фонда заработной платы в организации

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Формирование фонда заработной платы в организации и его социально-экономическое значение. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонда заработной платы. 2. Структура средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования. 3. Структура фонда заработной платы. 4. Методы планирования фонда оплаты труда. 5. Анализ использования фонда заработной платы. 6. Социальный пакет работника, его виды и принципы его формирования. Виды социальных льгот и выплат.

Тема 7. Социальный пакет работника и его формирование

Кейс, примерные вопросы:

Управленческая ситуация "Что в пакете?"

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда. Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные и согласительные.

2. Экономическая природа трудового вознаграждения в рыночной экономике. Заработная плата, ее сущность и роль в трудовом вознаграждении. Факторы, влияющие на зарплату.
3. Цели и сферы государственного регулирования оплаты труда. Роль экономической политики государства в регулировании оплаты и стимулирования труда.
4. Правовые основы организации оплаты труда в РФ. Трудовой кодекс РФ об оплате труда. Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда: МРОТ, нормативы прожиточного минимума, индексация заработной платы.
5. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования. Страховые взносы и их тарифы.
6. Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации.
7. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные тенденции в развитии систем материального стимулирования труда в организациях.
8. Функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы.
9. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда.
10. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.
11. Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда. Тарифообразующие факторы.
12. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала.
13. Тарифный разряд и квалификационный разряд. Определение среднего разряда рабочих и работ.
14. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть заработной платы, их виды и назначение.
15. Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Методы оценки рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей).
16. Балльно-факторный метод оценки должностей: методика HAY GROUP.
17. Формы и системы оплаты труда рабочих. Критерии выбора и сферы применения сдельной и повременной форм оплаты труда в организации.
18. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда.
19. Методика определения размера заработной платы в условиях использования прямой сдельной и сдельно - премиальной системы оплаты труда.
20. Методика определения размера заработной платы в условиях использования сдельно - прогрессивной, косвенно - сдельной и аккордной оплаты труда.
21. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно - премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно - повременной и индивидуальной формы оплаты труда.
22. Гибкие формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.
23. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Системы оплаты труда управленческого персонала в компаниях.
24. Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы.
25. Состав и структура денежного содержания государственных служащих. Основные принципы формирования оклада, денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственных служащих.

26. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в условиях многоуровневых тарифных систем.
27. Участие в прибылях и собственности в системе стимулирования труда управленческого персонала.
28. Премирование и его роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат.
29. Характеристика основных элементов премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий). Коллективное премирование и его формы.
30. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования.
31. Особенности системы премирования работников на основе показателей KPI. Управление по целям и выбор ключевых показателей эффективности (KPI).
32. Формирование фонда заработной платы в организации и его социально-экономическое значение. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонда заработной платы.
33. Структура средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования. Структура фонда заработной платы.
34. Методы планирования фонда оплаты труда.
35. Анализ использования фонда заработной платы.
36. Социальный пакет работника, его виды и принципы его формирования. Виды социальных льгот и выплат.
37. Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Состав и структура социального пакета.
38. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работникам организации. Принцип "кафетерия", "буфета" и "комплексного обеда" при формировании социального пакета.
39. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.
40. Современные программы долгосрочного материального стимулирования персонала.
41. Долгосрочное стимулирование персонала как составная часть социально ориентированной кадровой политики и стратегии управления персоналом.
42. Долгосрочное стимулирование персонала в форме участия в прибылях. Содержание программ участия в собственности организации (акции, опционы, премирование акциями, наделение акциями с ограниченным обращением).
43. Использование корпоративных программ негосударственного пенсионного страхования в системе стимулирования работников.
44. Программы дополнительного медицинского страхования сотрудников в системе неденежного материального стимулирования.
45. Рекомендации по управлению материальной неденежной мотивацией персонала.
46. Нормативно-правовое обеспечение построения системы оплаты труда работников. Положение об оплате труда и его структура.

7.1. Основная литература:

1. Минева О.К. Оплата труда персонала: Учебник. /О.К.Минева. - М.: Альфа-М, ИНФРА-М, 2014. - 192 с. - 60x90 1/16 - (Доп. мат. znanium.com). (переплет). - ISBN 978-5-98281-391-6. -URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=453249>
2. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие/ А.В.Ребров. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 346 с. - ISBN 978-5-16-012069.- URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=760348>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4, 500 экз. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=472457>

7.2. Дополнительная литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 02.09.2017 [Электронный ресурс] - Режим доступа: www.consultant.ru.
2. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие/ А.П.Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 378 с.: 60*90 1/16 - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-006048-4.- URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=373061>
3. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. ? М. : ИНФРА-М, 2018. ? 427 с. ? (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - URL : <http://znanium.com/bookread2.php?book=920547>
4. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-010322-8, 12 экз.- URL : <http://znanium.com/bookread2.php?book=484520>
5. Михалкина Е.В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. ? М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. ? 273 с. ? (Высшее образование: Бакалавриат). ? ISBN 978-5-16-012802-3.-<https://doi.org/10.12737/24839>.-URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=773649>

7.3. Интернет-ресурсы:

Журнал "Кадровое дело" - <http://www.kdelo.ru>
Портал о заработной плате - <http://www.mojazarplata.ru>.
Портал по HR менеджменту - <http://hrm.ru>
Сайт Национального союза кадровиков - <http://www.kadrovik.ru>.
Экономический портал - <http://institutiones.com/download/books/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Организация оплаты и стимулирование труда" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Флип-чарт

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.01 "Экономика" и профилю подготовки не предусмотрено .

Автор(ы):

Забирова Л.М. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Демьянова О.В. _____

"__" _____ 201__ г.