

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Отделение экономики предприятия



подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Организация оплаты и стимулирования труда БЗ.ДВ.5

Направление подготовки: 080100.62 - Экономика

Профиль подготовки: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Ахметова И.А., Забирова Л.М.

Рецензент(ы):

Свалова С.Г.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Валитов Ш. М.

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

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (отделение экономики предприятия):

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

Регистрационный No 950124314

Казань
2014

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) Ахметова И.А. кафедра экономики производства Отделение экономики предприятия, IAahmetova@kpfu.ru; доцент, к.н. (доцент) Забирова Л.М. кафедра экономики производства Отделение экономики предприятия, 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;
- изучение методов планирования показателей оплаты труда;
- получение практических навыков расчетов заработной платы;
- ознакомление с процессом проектирования и внедрения системы оплаты труда в организациях.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б3.ДВ.5 Профессиональный" основной образовательной программы 080100.62 Экономика и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 4 курсе, 7, 8 семестры.

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б3. ДВ5 профессионального цикла дисциплин и относится к дисциплинам по выбору вариативной части". Осваивается на четвертом курсе (7-8 семестры).

Изучению дисциплины "Организация оплаты и стимулирования труда" предшествует освоение следующих дисциплин: "Управление персоналом организации", "Экономика труда", "Экономика организаций", "Нормирование труда".

Данная дисциплина способствует освоению дисциплины "Информационные системы в управлении социально-трудовой сферой".

Профиль " Экономика предприятий и организаций"

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК -11 (профессиональные компетенции)	- способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного проекта в области оплаты и стимулирования труда
(ПК-4) (профессиональные компетенции)	- способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных задач в области материального стимулирования труда
ПК-5 (профессиональные компетенции)	способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов показателей оплаты труда и обосновать полученные выводы

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-6 (профессиональные компетенции)	способен на основе описания экономических процессов и явлений в сфере материальных компенсаций строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
ПК-7 (профессиональные компетенции)	способен анализировать и интерпретировать информацию отделов труда и заработной платы, кадровой службы об оплате и стимулировании труда, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК- 12 (профессиональные компетенции)	способен использовать для решения коммуникативных задач, связанных с материальным стимулированием персонала, современные технические средства и информационные технологии
ПК- 13 (профессиональные компетенции)	способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений по компенсациям персоналу, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

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;
- виды и назначение основных элементов тарифной системы, а также принципы и методы тарифного нормирования на основе системы грейдов;
- способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда;
- методы планирования средств на оплату труда и средней заработной платы;
- составные элементы премиальных систем и способы их разработки;
- неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета;
- программы долгосрочного стимулирования персонала;

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;
- разрабатывать положения об оплате труда персонала организации;
 - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда;

3. должен владеть:

владеть:

- методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы;
- основными методами анализа показателей заработной платы и социального пакета 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;

– организовать деятельность группы, созданной для реализации проекта в области оплаты и стимулирования труда в соответствии с нормативными требованиями организации и передовой практикой в области управления персоналом и экономики труда;

– 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 4 зачетных(ые) единиц(ы) 144 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины отсутствует в 7 семестре; 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. . Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда	7	1	2	2	0	дискуссия
2.	Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации	7	2	2	2	0	устный опрос
3.	Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда	7	3	4	4	0	устный опрос письменная работа

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
4.	Тема 4. .Формы и системы оплаты труда рабочих	7	4	4	4	0	письменная работа контрольная работа
5.	Тема 5. Системы оплаты и стимулирования труда . управленческого персонала	7	5	4	2	0	письменная работа
6.	Тема 6. .Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования	8	6	4	4	0	письменная работа творческое задание
7.	Тема 7. Формирование фонда заработной платы	7	7	2	2	0	устный опрос
8.	Тема 8. Социальный пакет работника и его формирование	7	8	4	4	0	творческое задание устный опрос
9.	Тема 9. Программы долгосрочного материального стимулирования персонала	7	9	2	2	0	устный опрос контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	8		0	0	0	экзамен
	Итого			28	26	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. . Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Экономическая природа трудового вознаграждения в рыночной экономике. 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. Нормативы прожиточного минимума. Социальное партнерство в области оплаты труда, социальных гарантий и льгот. Основные элементы механизма индексации заработной платы: индекс потребительских цен, периодичность, масштабы и системы индексации в РФ. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования. Страховые взносы и их тарифы.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Семинар в интерактивной форме. ?Обучение в парах?.

Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные подходы к формированию системы материального стимулирования труда в организациях. Основные функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная 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.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Устный опрос

Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Тарифная модель оплаты труда. 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. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала. Тарифный разряд и квалификационный разряд. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты. Модификация тарифной системы в форме грейдинга. Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Категоризация персонала организации. Методы оценки рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление базовых окладов, надбавок и доплат. Балльно-факторный метод оценки должностей (методики HAY GROUP, MERSER, STRATA).

практическое занятие (4 часа(ов)):

Устный опрос. Семинар в интерактивной форме ?Работа в малых группах?

Тема 4. .Формы и системы оплаты труда рабочих

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Содержание труда и особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Системы оплаты труда управленческого персонала в компаниях. Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы. Основные тенденции совершенствования форм оплаты и стимулирования труда работников бюджетной сферы. Состав и структура денежного содержания государственных служащих. Основные принципы формирования оклада, денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственных служащих. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в условиях многоуровневых тарифных систем. Методология разработки и применения паевых и бонусных систем в оплате труда руководителей и специалистов. Участие в прибылях и собственности. Зарубежный опыт стимулирования труда управленческого персонала.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Решение задач, контрольная работа по темам 1-4

Тема 5. Системы оплаты и стимулирования труда . управленческого персонала

лекционное занятие (4 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 планового и отчетного фондов 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. Методика расчета фонда заработной платы на основе использования поэлементного метода. Методология децентрализованного планирования формирования средств на оплату труда на предприятии в структурных подразделениях. Анализ использования фонда заработной платы.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Устный опрос,

Тема 6. Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Состав и структура неденежных видов материального стимулирования работников организации. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. Дифференциация социальных пакетов и ее факторы. Типовой социальный пакет для руководителей. Общедоступный типовой социальный пакет. Индивидуальный социальный пакет. Принцип кафетерия при формировании социального пакета. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Решение задач, работа с кейсом

Тема 7. Формирование фонда заработной платы

лекционное занятие (2 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 планового и отчетного фондов 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. Методика расчета фонда заработной платы на основе использования поэлементного метода. Методология децентрализованного планирования формирования средств на оплату труда на предприятии в структурных подразделениях. Анализ использования фонда заработной платы.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Устный опрос,

Тема 8. Социальный пакет работника и его формирование

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Состав и структура неденежных видов материального стимулирования работников организации. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. Дифференциация социальных пакетов и ее факторы. Типовой социальный пакет для руководителей. Общедоступный типовой социальный пакет. Индивидуальный социальный пакет. Принцип кафетерия при формировании социального пакета. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Устный опрос, Работа с кейсом,

Тема 9. Программы долгосрочного материального стимулирования персонала

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Долгосрочное стимулирование персонала как составная часть социально ориентированной кадровой политики и стратегии управления персоналом. Программы долгосрочного стимулирования персонала организации. Участие в прибылях. Содержание программ участия в собственности организации (акции, опционы, премирование акциями, наделение акциями с ограниченным обращением). Использование корпоративных программ пенсионного страхования в системе стимулирования работников. Программы дополнительного медицинского страхования сотрудников.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Устный опрос, контрольная работа по темам 5-8

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 дискуссии	6	дискуссия
2.	Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации	7	2	подготовка к устному опросу	6	устный опрос
3.	Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда	7	3	подготовка к письменной работе	3	письменная работа
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос
4.	Тема 4. .Формы и системы оплаты труда рабочих	7	4	подготовка к контрольной работе	3	контрольная работа
				подготовка к письменной работе	3	письменная работа
5.	Тема 5. Системы оплаты и стимулирования труда . управленческого персонала	7	5	подготовка к письменной работе	3	письменная работа
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос
6.	Тема 6. .Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования	8	6	подготовка к письменной работе	1	письменная работа
				подготовка к творческому заданию	2	творческое задание
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос
7.	Тема 7. Формирование фонда заработной платы	7	7	подготовка к устному опросу	6	устный опрос

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
8.	Тема 8. Социальный пакет работника и его формирование	7	8	подготовка к творческому заданию	3	творческое задание
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос
9.	Тема 9. Программы долгосрочного материального стимулирования персонала	7	9	подготовка к контрольной работе	1	контрольная работа
				подготовка к контрольной работе	3	контрольная работа
				подготовка к устному опросу	1	устный опрос
				подготовка к устному опросу	1	устный опрос
Итого					54	

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
дискуссия , примерные вопросы:

1. Семинар в интерактивной форме. ?Обучение в парах?. Цель: закрепление и проверка знаний о сущности заработной платы, механизме государственного регулирования оплаты и стимулирования труда, развитие умения высказываться и навыков убеждения, в рамках, предлагаемых к обсуждению вопросов. Содержание вопросов: 1. По каким направлениям проявляется различие в методологических подходах к формированию цены рабочей силы в различных теориях заработной платы? 2. Каким образом связаны понятия оплата труда и спрос на рабочую силу? 3. Какие задачи решаются при помощи оплаты труда в экономике страны? 4. Каким образом государственная промышленная политика влияет на уровень и динамику оплаты труда? 5. Каким образом следует оценивать абсолютный уровень относительный уровень заработной платы, сложившийся в государстве? 6. По каким критериям можно оценивать относительные размеры заработной платы, сложившейся в стране? 7. Какие задачи решаются при помощи анализа показателя ?модальный? уровень заработной платы? 8. Какие проблемы регулирования зарплаты на макро уровне возникают при реализации различных вариантов налоговой политики в странах в условиях кризиса? 9. Каким образом отраслевые тарифные соглашения в РФ влияют на показатели регулирования заработной платы на уровне первичных звеньев экономики? 10. . Какие проблемы государственного регулирования уровня и динамики зарплаты возникают при реализации различных вариантов денежно ? кредитной политики? 11. Какие критерии участвуют в формировании минимального размера оплаты труда РФ и почему? 12. Каким образом генеральное тарифное соглашение РФ влияет на показатели регулирования заработной платы на уровне первичных звеньев экономики? 13. Какие проблемы мирохозяйственных связей формируют основные направления модернизации механизма регулирования заработной платы в России? 14. Каким образом государственное регулирование цен влияет на показатели регулирования заработной платы в странах с рыночной экономикой? 15. Каким образом денежно ? кредитной политика влияет на показатели регулирования заработной платы в странах с рыночной экономикой ?

Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации

устный опрос , примерные вопросы:

2. Вопросы для обсуждения 1. Сущность и содержание функций оплаты труда и стимулирования труда в организации. 2. Принципы организации оплаты и стимулирования труда. Взаимо-связь принципов и функций организации оплаты труда 3. Этапы и элементы организации оплаты труда и стимулирования труда на предприятии. \ Контрольные вопросы 1. Перечислите функции организации оплаты труда в условиях рыночной экономики. 2. Поясните суть воспроизводственной функции заработной платы и критериев ее оценки в РФ. 3. Поясните суть производственно-долевой функции заработной платы и критериев ее оценки в РФ. 4. . Поясните суть и статусной функции заработной платы и критериев ее оценки в РФ. 5. В чем заключается основное назначение измерительной функции заработной платы? 6. Назовите и обоснуйте принцип организации оплаты труда, который служит объективной основой реализации регулирующей функции заработной платы. 7. Каким образом реализуется влияние принципа учета воздействия рынка труда на общую на уровень и динамику заработной платы работника? 8. Назовите принцип, соблюдение которого гарантирует недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности. 9. Назовите и обоснуйте принцип организации оплаты труда, который служит объективной основой реализации стимулирующей функции заработной платы. 10. Укажите и обоснуйте принцип организации оплаты труда, который служит объективной основой реализации измерительной и производственно ? долевой функции заработной платы. 11. Укажите, какой из элементов организации заработной платы стимулирует работников к повышению квалификации. 12. Назовите принципы организации оплаты труда, которые служат объективной основой реализации воспроизводственной функции заработной платы. 13. Дайте разъяснения, какой элемент организации заработной платы стимулирует работников к достижению определенных результатов. 14. Поясните, какой из элементов организации заработной платы стимулирует работников к улучшению использования рабочего времени

Тема 3. Тарифное нормирование оплаты труда

письменная работа , примерные вопросы:

3. Цель: закрепление и проверка знаний о тарифных условиях оплаты труда рабочих, развитие навыков проведения формализованных расчетов, общения и взаимодействия в группе, развитие умения высказываться и на-выков убеждения, в рамках, предлагаемых к обсуждению вопросов. Исходная информация для работы в малой группе приведена в таблице 1. Условие задания. На предприятии утверждена часовая тарифная ставка I разряда, равная 60 руб. Тарифные сетки и распределение рабочих и работ по ее разрядам по индивидуальным вариантам представлены в таблице 1. Определить: 1. Диапазон тарифной сетки. 2. Абсолютную и относительную разницу тарифных коэффициентов. 3. Соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ. 4. Среднечасовую тарифную ставку оплаты рабочих и работ. Таблица 1 Информация к выполнению расчетов

Разряды	I	II	III	IV	V	VI	1	2	3	4	5	6	7	
Вариант 1	Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,08	1,2	1,35	1,54	1,78	Число рабочих, чел.	-	6	16	13	11	4
Объем работ, норма - часы	-	1080	3040	1911	3208	2400	Проанализируйте данные полученные в результате решения предложенного варианта и ответьте на следующие вопросы: 1. Методика определения среднего тарифного коэффициента и сред-ней тарифной ставки рабочих. 2. Перечислите виды тарифных ставок, используемых на российских предприятиях. 1. Каким образом определяется тарифная ставка первого разряда? 2. Что представляют собой тарифные сетки? 3. Перечислите показатели, которые участвуют в расчете среднего та-рифного коэффициента рабочих. 4. Каким образом рассчитывается средний тарифный коэффициент ра-бот? 5. Назовите показатели, которые используются при расчете средней та-рифной ставки рабочих. 6. Какие факторы влияют на соотношение тарифных сеток и тарифных ставок по категории рабочих? 7. Поясните, каким образом определяется диапазон тарифной сетки? 8. Каким образом определяется размер индивидуального заработка ра-бочего любого разряда в условиях тарифной системы? 9. В чем заключаются различия между доплатами и надбавками к та-рифным ставкам? 10. Назовите компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки) в составе заработной платы. 11. Раскройте структуру надбавок и доплат к тарифным ставкам, не имеющих ограничения по сферам деятельности. 12. Назовите доплаты к тарифным ставкам, имеющие ограничения по сферам деятельности. 13. Перечислите надбавки к тарифным ставкам, имеющие ограничения по сферам деятельности.							

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения 1. Сущность, задачи и функции тарифного нормирования труда 2. Общая характеристика элементов тарифных условий оплаты труда. 3. Содержание тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих ЕТКС Контрольные вопросы 1. Раскройте содержание функций тарифного нормирования заработной платы в современных экономических условиях. 2. Назовите основные элементы тарифных условий оплаты труда в экономике РФ. 3. Какие нормативно ? правовые документы применяют в процессе та-рифного нормирования специалисты отдела труда и заработной платы на предприятии? 4. Перечислите виды тарифно-квалификационных справочников, ис-пользуемых на предприятиях и организациях РФ? 5. Какие нормативно ? правовые документы, используемые в тариф-ном нормировании, относятся к документам общероссийского значения? 6. Сколько выпусков включает действующий в настоящее время Еди-ный тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих в РФ? 7. Назовите разделы Единого тарифно-квалификационного справоч-ника работ и профессии рабочих (ЕТКС). 8. Укажите основные сведения, которые излагаются в разделе ЕТКС ?Должен знать?. 9. Какая информация содержится в разделе ЕТКС ?Характеристика работ?? 10. Назовите нормативные документы локального характера, содер-жащие описание редких, не часто встречающихся работ по профессиям ра-бочих на предприятиях. 11. Перечислите основные сведения, которые излагаются в разделе ЕТКС ?Примеры работ?. 12. Назовите объекты тарификации труда на основе ЕТКС. 13. Каким образом при использовании традиционной тарифной сис-темы достигается дифференциация заработков работников разной квалифи-кации?

Тема 4. .Формы и системы оплаты труда рабочих

контрольная работа , примерные вопросы:

Контрольная работа в формате письменного тестирования по темам 1-4 Примерный вариант контрольной работы 1. Оплата труда работников представляет собой: а) компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы; б) компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы; в) компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы; 2. Абсолютный уровень заработной платы, сложившийся в государстве следует оценивать по ее: а) реальной величине; б) номинальной величине. в) все ответы верны; г) все ответы не верны. 3. Модальный уровень заработной платы, сложившийся в государстве (Исключите лишнее). а) определяет динамику развития экономики; б) формирует платежеспособный спрос населения; в) формирует объем совокупных расходов населения; г) все ответы верны; д) все ответы не верны. 4. Государственное регулирование оплаты труда включает (Исключите лишнее): а) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ; б) установление районных коэффициентов и процентов надбавок; в) государственное регулирование доходов физических лиц. г) государственное регулирование доплат и надбавок за профессиональное мастерство. 5. Государственная политика должна быть направлена на повышение покупательной способности заработной платы (2 ответа): а) низкооплачиваемых категорий; б) тех, кто получает среднюю зарплату; в) тех, кто получает высокую зарплату; г) тех, кто работает на гос службе. 6. Уровень заработной платы во внебюджетной сфере зависит от: а) динамики минимального размера оплаты труда; б) объема госзаказов; в) промышленной, налоговой и денежно-кредитной политики; г) все ответы верны; д) нет верного ответа. 7. Система территориального регулирования зарплаты включает в себя (Исключите лишнее): а) районные коэффициенты к зарплате; б) районные надбавки к зарплате; в) процентные надбавки к зарплате за интенсивность труда; г) коэффициенты к зарплате за безводность и пустынную местность; 8. Привязку минимальной заработной платы к условиям жизни на территориях с трудными для проживания и работы природно-климатическими условиями государство регулирует через: а) районные коэффициенты; б) районные надбавки; в) нет верного ответа. 9. В первую очередь недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности гарантирует соблюдение принципа: а) дифференциации в оплате труда б) равной оплаты за равный труд в) материальной заинтересованности в повышении эффективности труда. 10. Принцип дифференциации оплаты труда в первую очередь обеспечивается: а) нормированием труда; б) установлением минимального размера заработной платы; в) тарифной системой. остальные 40 тестов приведены в УМК дисциплины

письменная работа , примерные вопросы:

Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Мотивация управленческого звена на производстве? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структуре факторах формирования форм оплаты и стимулирования труда руководителей, специалистов и служащих в условиях структурных преобразований, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

Тема 5. Системы оплаты и стимулирования труда . управленческого персонала

письменная работа , примерные вопросы:

Занятие 1 Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Мотивация управленческого звена на производстве? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структуре факторах формирования форм оплаты и стимулирования труда руководителей, специалистов и служащих в условиях структурных преобразований, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

устный опрос , примерные вопросы:

Контрольные вопросы 1. Перечислите задачи, которые должны решаться в процессе планирования фонда заработной платы на предприятиях. 2. Перечислите структурные элементы часового фонда заработной платы рабочих. 3. Какие составные элементы включает дневной фонд заработной платы рабочих? 4. Перечислите составные части месячного фонда заработной платы рабочих. 5. Из каких элементов состоит годовой фонд заработной платы предприятия? 6. Какие элементы включаются в отчетных документах в состав месячного фонда заработной платы рабочих? 7. Назовите методы, при помощи которых осуществляется планирование фонда заработной платы рабочих? сдельщиков. 8. Каким образом определяется фонд заработной платы руководителей и специалистов? 9. На основе каких показателей определяется тарифный фонд заработной платы повременщиков? 10. Поясните, как осуществляется планирование доплат за работу в ночное время?

Тема 6. Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования

письменная работа, примерные вопросы:

Практические задания
Задание 1. Рабочий четвертого разряда с часовой тарифной ставкой равной 98 руб, в плановом периоде отработал 166 часов., при том, что полностью выполнил плановое задание, которое составляло 184 нормо- часа. Согласно действующим условиям премирования за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячного тарифа, за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5%. За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 15%. Рассчитать размер премии работника, если он выполнил все качественные показатели. Задание 2. Определить размер индивидуальной премии, если гарантированная часть заработной платы работника составляет 12800 руб, переменная часть заработной платы - 4500 руб, общий размер премии, рассчитанный по всем показателям премирования - 30%. Задание 3. Определить допустимый размер премирования рабочих за каждый процент перевыполнения плана, если плановая выработка одного рабочего - 70,0 тыс. руб. в год, численность рабочих в цехе - 120 чел.; удельный вес условно-постоянных расходов в стоимости продукции - 28%, а фонд заработной платы премируемых рабочих - 210 тыс. руб. Задание 4. На швейном предприятии положением о премировании руководителям производственных подразделений по результатам работы за месяц по отношению к базовому должностному окладу предусмотрены следующие показатели и размеры премирования: - за выполнение плана 35 %; - за каждый процент перевыполнения плана 1,5%; - за выполнение показателя ритмичности выпуска: 1-я декада 7%, 2-я декада 5%; - за освоение новой модели 5%. Рассчитать размер премии мастера потока, если его базовый должностной оклад 17500 рублей, коэффициент ритмичности выпуска: в 1-ой декаде 0,95, во 2-ой декаде - 1. План за месяц выполнен на 105 %, освоено и выпущено 5 новых моделей. Задание 5. Рассчитать размер премии и выплат стимулирующего характера по отношению к тарифной ставке слесаря-ремонтника 6-го разряда за март месяц, если известны следующие исходные данные: □ План цеха за месяц выполнен на 102 %. □ Слесарь - ремонтник в марте месяце отработал 21 рабочий день (168 часов). □ Длительность рабочего дня -8 часов. □ Часовая тарифная ставка (85 руб. 92 коп.) □ Фактически отработано 168 часов □ Размер премии за выполнение плана цеха - 60 %. □ Выплаты за профессиональное мастерство -10 % □ Выплаты за совмещение: за 10 рабочих дней установлены в размере 30 %.

творческое задание, примерные вопросы:

. Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?От оптимизации к стимулированию? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структуре факторах формирования системы стимулирования в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

устный опрос, примерные вопросы:

Контрольные вопросы 1. Раскройте состав и структуру неденежных видов материального стимулирования работников организации. 2. Перечислите задачи, которые должны решаться в процессе формирования социального пакета на предприятиях. 3. Перечислите структурные элементы общедоступного типового социального пакета. 4. Раскройте принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот работников организации. 5. Назовите методы, при помощи которых осуществляется формирование системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. 6. Сформулируйте направления и показатели, по которым формируется эффективность социального пакета. 7. Назовите статьи себестоимости продукции, при помощи которых осуществляется учет расходов на социальные льготы, и социальные услуги работников организации. 8. Перечислите принципы построения стандартного компенсационного пакета работника. 9. Назовите принципы, на основе которых формируется гибкий компенсационный пакет работника. 10. Поясните, как осуществляется формирование компенсационного пакета работника типа ? Буфет?. 11. Поясните, как осуществляется формирование компенсационного пакета работника типа ?Кафетерий?. 12. Назовите разделы коллективного договора, где происходит отражение социальных льгот и гарантий персоналу.

Тема 7. Формирование фонда заработной платы

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения 1. Теоретические основы организации материального стимулирования. 2. Характеристика систем стимулирования на предприятиях. 3. Основные элементы организации премиальных систем на предприятии. Контрольные вопросы 1. Поясните взаимосвязь принципов и функций материального стимулирования. 2. В чем заключается суть показателей премирования? 3. Поясните, каким образом масштаб фирмы влияет на соотношение материальных и нематериальных форм стимулирования персонала. 4. От каких факторов зависят формы и размеры премирования? 5. Перечислите требования к показателям премирования на предприятиях 6. Перечислите требования к условиям премирования на предприятиях. 7. Назовите основные показатели, используемые в системе текущего премирования руководителей, специалистов. 8. Укажите основные показатели, используемые в системе единовременного премирования рабочих, руководителей и специалистов.

Тема 8. Социальный пакет работника и его формирование

творческое задание , примерные вопросы:

Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Что в пакете?? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о структуре факторах формирования соцпакета в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения 1. Состав и структура неденежных форм материального и нематериального стимулирования работников организации. 2. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. 3. Дифференциация социальных пакетов и ее факторы 4. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.

Тема 9. Программы долгосрочного материального стимулирования персонала

контрольная работа , примерные вопросы:

11. Должности группируются в разряды (грейды) на основании (Исключите лишнее). а) однотипности выполняемых функций; б) степени значимости данной позиции для организации; в) качества работы отдельного сотрудника г) условий труда отдельного сотрудника 12. Грейдинговая система применяется в первую очередь к: а) окладной части заработной платы; б) дополнительной части заработной платы; в) поощрительной части заработной платы. 13. Работники, попавшие в один и тот же грейд, могут получать: а) разную зарплату; б) одинаковую зарплату; в) все ответы верны; г) все ответы не верны. 14. При применении неколичественных (качественных) методов для построения грейдинговой системы (2 варианта ответа). а) не используются точные числовые данные для оценки видов работ; б) присваивается относительная (порядковая) позиция в ценностной иерархии; в) используются точные числовые данные для оценки видов работ 15. Неколичественные методы оценки работ определяют: а) относительную ценность разных видов труда с учетом полного содержания всей работы; б) абсолютную ценность разных видов труда с учетом полного содержания всей работы; в) все ответы верны; г) все ответы не верны. 16. Если для построения грейдинговой системы эксперты ранжируют виды работ в порядке их ценности для организации, можно утверждать, что используется способ оценки: а) классификация; б) ранжирование; в) категоризация. 17. Если позиции работы (сложность, значимость и т.п.) оцениваются путем сравнения их описаний в соответствующей документации, после чего они распределяются по наиболее подходящим им грейдам, в этом случае используется способ оценки: а) классификация; б) ранжирование; в) категоризация. 18. Формирование у работников ощущения справедливости материальных вознаграждений относится к а) задачам материального поощрения б) принципам материального поощрения в) все ответы верны г) нет правильного ответа. 19. Параметры хозяйственной деятельности, не достижение которых лишает подразделение премии называются: а) показателями премирования б) условиями премирования в) источниками премирования 20. Параметры хозяйственной деятельности, которые являются основой (базой) исчисления премиального фонда подразделения и его руководителей называются: а) показателями премирования б) условиями премирования в) источниками премирования 21. Показатель соблюдения договорных обязательств по поставкам продукции НЕ целесообразно включать в систему премирования а) руководителей предприятия б) руководителей выпускающих цехов в) руководителей обрабатывающих цехов

контрольная работа , примерные вопросы:

11. Должности группируются в разряды (грейды) на основании (Исключите лишнее). а) однотипности выполняемых функций; б) степени значимости данной позиции для организации; в) качества работы отдельного сотрудника г) условий труда отдельного сотрудника 12. Грейдинговая система применяется в первую очередь к: а) окладной части заработной платы; б) дополнительной части заработной платы; в) поощрительной части заработной платы. 13. Работники, попавшие в один и тот же грейд, могут получать: а) разную зарплату; б) одинаковую зарплату; в) все ответы верны; г) все ответы не верны. 14. При применении неколичественных (качественных) методов для построения грейдинговой системы (2 варианта ответа). а) не используются точные числовые данные для оценки видов работ; б) присваивается относительная (порядковая) позиция в ценностной иерархии; в) используются точные числовые данные для оценки видов работ 15. Неколичественные методы оценки работ определяют: а) относительную ценность разных видов труда с учетом полного содержания всей работы; б) абсолютную ценность разных видов труда с учетом полного содержания всей работы; в) все ответы верны; г) все ответы не верны. 16. Если для построения грейдинговой системы эксперты ранжируют виды работ в порядке их ценности для организации, можно утверждать, что используется способ оценки: а) классификация; б) ранжирование; в) категоризация. 17. Если позиции работы (сложность, значимость и т.п.) оцениваются путем сравнения их описаний в соответствующей документации, после чего они распределяются по наиболее подходящим им грейдам, в этом случае используется способ оценки: а) классификация; б) ранжирование; в) категоризация. 18. Формирование у работников ощущения справедливости материальных вознаграждений относится к а) задачам материального поощрения б) принципам материального поощрения в) все ответы верны г) нет правильного ответа. 19. Параметры хозяйственной деятельности, не достижение которых лишает подразделение премии называются: а) показателями премирования б) условиями премирования в) источниками премирования 20. Параметры хозяйственной деятельности, которые являются основой (базой) исчисления премиального фонда подразделения и его руководителей называются: а) показателями премирования б) условиями премирования в) источниками премирования 21. Показатель соблюдения договорных обязательств по поставкам продукции НЕ целесообразно включать в систему премирования а) руководителей предприятия б) руководителей выпускающих цехов в) руководителей обрабатывающих цехов

устный опрос , примерные вопросы:

Задания для самостоятельной работы 4. Изучите программы участия персонала в собственности (капитале) предприятия, сделайте рекомендации по сферам наиболее эффективного их применения. 5. Структурируйте и представьте в виде схемы всю совокупность форм долгосрочного стимулирования персонала работников. Укажите, какие методы мотивационного воздействия на работника используются при активном использовании данных форм руководством организации. 6. Сделайте обоснование влияния характеристик предприятия на выбор программ долгосрочного стимулирования персонала работников, обеспечивающих длительное стимулирующее воздействие трудовую отдачу индивида.

устный опрос , примерные вопросы:

Задания для самостоятельной работы 4. Изучите программы участия персонала в собственности (капитале) предприятия, сделайте рекомендации по сферам наиболее эффективного их применения. 5. Структурируйте и представьте в виде схемы всю совокупность форм долгосрочного стимулирования персонала работников. Укажите, какие методы мотивационного воздействия на работника используются при активном использовании данных форм руководством организации. 6. Сделайте обоснование влияния характеристик предприятия на выбор программ долгосрочного стимулирования персонала работников, обеспечивающих длительное стимулирующее воздействие трудовую отдачу индивида.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

1 Оплата труда работников представляет собой:

- а) компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы;
- б) компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы;

в) компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы;

2. Абсолютный уровень заработной платы, сложившийся в государстве следует оценивать по ее:

- а) реальной величине;
- б) номинальной величине.
- в) все ответы верны;
- г) все ответы не верны.

3. Модальный уровень заработной платы, сложившийся в государстве (Исключите лишнее).

- а) определяет динамику развития экономики;
- б) формирует платежеспособный спрос населения;
- в) формирует объем совокупных расходов населения;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы не верны.

4. Государственное регулирование оплаты труда включает (Исключите лишнее):

- а) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
- б) установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- в) государственное регулирование доходов физических лиц.
- г) государственное регулирование доплат и надбавок за профессиональное мастерство.

5. Государственная политика должна быть направлена на повышение покупательной способности заработной платы (2 ответа):

- а) низкооплачиваемых категорий;
- б) тех, кто получает среднюю зарплату;
- в) тех, кто получает высокую зарплату;
- г) тех, кто работает на гос службе.

6. Уровень заработной платы во внебюджетной сфере зависит от:

- а) динамики минимального размера оплаты труда;
- б) объема госзаказов;
- в) промышленной, налоговой и денежно-кредитной политики;
- г) все ответы верны;
- д) нет верного ответа.

7. Система территориального регулирования зарплаты включает в себя (Исключите лишнее):

- а) районные коэффициенты к зарплате;
- б) районные надбавки к зарплате;
- в) процентные надбавки к зарплате за интенсивность труда;
- г) коэффициенты к зарплате за безводность и пустынную местность;

8. Привязку минимальной заработной платы к условиям жизни на территориях с трудными для проживания и работы природно-климатическими условиями государство регулирует через:

- а) районные коэффициенты;
- б) районные надбавки;
- в) нет верного ответа.

9. В первую очередь недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности гарантирует соблюдение принципа:

- а) дифференциации в оплате труда
- б) равной оплаты за равный труд
- в) материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

10. Принцип дифференциации оплаты труда в первую очередь обеспечивается:

- а) нормированием труда;
- б) установлением минимального размера заработной платы;
- в) тарифной системой.

11. Соблюдение принципа (???) создает материальную заинтересованность в повышении профессиональной квалификации, вызывает ощущение справедливости за проявленные трудовые усилия

- а) опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы
- б) равной оплаты за равный труд
- в) учета воздействия рынка труда

12. Реализация стимулирующей функции заработной платы осуществляется руководством фирмы через (2 варианта ответа).

- а) системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда
- б) взаимосвязь размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы.
- в) формирование гибкого социального пакета
- г) повышение минимального размера оплаты труда на фирме

13. Воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально - квалификационного состава) и степень его занятости (???) функция заработной платы.

- а) стимулирующая;
- б) ресурсно-разместительная;
- в) регулирующая
- г) производственно - долевая

14. Организация заработной платы строится, на основе трех взаимосвязанных элементов (исключите лишнее) (3 варианта):

- а) трудоемкости технологических операций, узлов, изделий
- б) тарифной системы
- в) технического уровня производства
- г) нормирования труда;
- д) платежеспособного спроса на продукцию
- е) форм и систем заработной платы.

15. Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени достигается при помощи:

- а) нормирования труда
- б) тарифной системы
- в) форм и систем оплаты труда.

16. Стимулирование работников в достижении определенных результатов обеспечивается действующей на предприятии:

- а) тарифной системы
- б) форм и систем оплаты труда
- в) системы нормирования труда.

17. Стимулирование заинтересованности в повышении квалификации труда создается при помощи:

- а) нормирования труда;
- б) тарифной системы;
- в) форм и систем заработной платы;
- г) все вышеперечисленное верно;
- д) все вышеперечисленное неверно.

18. Государственную социальную гарантию обеспечения воспроизводства рабочей силы на предприятии, в соответствии с которой не допускается, что-бы низшего разряда и минимальные оклады были бы меньше установленного государством минимального размера оплаты труда выполняет:

- а) генеральное тарифное соглашение
- б) отраслевое тарифное соглашение
- в) тарифное нормирование
- г) формы и системы заработной платы.

19. Важнейшими составными элементами тарифных условий оплаты труда являются (Исключить лишнее):

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

20. Необходимые знания о свойствах предметов труда, технологических и конструктивных особенностях орудий труда, последовательности и стадиях ведения технологического процесса, технической и технологической документации приводятся в разделе:

- а) "Примеры работ"
- б) "Характеристика работ"
- в) "Должен знать"
- г) "Должен уметь".

400 тестовых вопроса находятся в УМК на кафедре

7.1. Основная литература:

1. Минёва О. К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - (<http://znanium.com/bookread.php?book=453249>)
2. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462619>)
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=255795>)

7.2. Дополнительная литература:

- 1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 02.04.2014 [Электронный ресурс] - Режим доступа: www.consultant.ru.
2. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие/ под ред. А.Я.Кибанова. - М.: Проспект, 2012.
3. Ветлужских Е. Система вознаграждения: как разработать цели и KPI. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Альпина Паблишер, 2013.
4. Иванов Ю.В. Современные методы организации и оплаты труда . - М.: Горячая линия бухгалтера, 2009.

5. Калина А.В. Организация оплаты труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебно-методическое пособие.- К.: МАУП, 2013.

6. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Экономика труда", "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)" / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 351 с. - ISBN 978-5-238-01490-6. (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=395099>)

7. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=158366>)

8. Волкова О.И. Экономика оплаты труда. - М.: ИНФРА-М, 2014.

9. Ключков А.К. KPI и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов. - М.: Эксмо, 2010.

10. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2012.

11. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров.- М.: Юрайт, 2014.

12. Экономика труда: Учебник/ под ред. И.А.Дубровина, А.С.Каменского. - М.: Дашков и К, 2012. - (<http://znanium.com/bookread.php?book=321679>).

7.3. Интернет-ресурсы:

Журнал ?Кадровое дело? - - <http://www.kdelo.ru>.

Портал о заработной плате - - <http://www.mojazarplata.ru>.

Экономический портал - <http://institutiones.com/download/books/>.

1. Сайт Национального союза кадровиков - <http://www.kadrovik.ru>.

2. Портал по HR ?менеджменту - - <http://hrm.ru>.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Организация оплаты и стимулирования труда" 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 оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

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.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

- компьютерные классы с выходом в Интернет;
- аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080100.62 "Экономика" и профилю подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит .

Автор(ы):

Ахметова И.А. _____

Забирова Л.М. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Свалова С.Г. _____

"__" _____ 201__ г.