



Основная профессиональная образовательная программа
38.03.03. Управление персоналом
Управление личностно-профессиональным развитием персонала

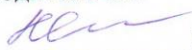
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра социологии, социальной работы и управления персоналом

ОДОБРЕНО:

Руководитель ОП


(подпись) Коробова О.О.

«01» 09 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Оплата труда персонала

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление личностно-профессиональным развитием персонала
Тип образовательной программы:	программа прикладного бакалавриата

Иваново



1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Оплата труда персонала»:

- формирование у студентов системы знаний о принципах, формах и системах организации оплаты труда в России и за рубежом,
- формирование навыков и умений в области расчета и анализа показателей и элементов структуры заработной платы работников.

Задачи:

- изучение бакалаврами основных функций, форм и систем заработной платы, принципов и методов организации оплаты труда на предприятии,
- овладение бакалаврами важнейшими понятиями оплаты труда на предприятии,
- подготовка бакалавров к организационно-управленческой, информационно-аналитической работе, обеспечивающей эффективную работу с персоналом в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Курс «Оплата труда персонала» относится к вариативной части учебного плана. Он читается на четвертом курсе обучения по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». Он связан с дисциплинами «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Регламентация и нормирование труда», «Экономика управления персоналом».

Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:

Знать: основы мотивации персонала на трудовую деятельность, основные требования к регламентации и нормированию труда, формы и системы оплаты труда;

Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы, нормативно-правовых источников, справочной литературы и интернет-источников для исследовательской и аналитической деятельности.

Владеть: навыками устного выступления по прочитанному материалу, математических расчетов, самостоятельной работы с литературой и самостоятельного выполнения заданий.

Знания, полученные при изучении дисциплины «Оплата труда персонала», используются в дальнейшем при изучении специальных дисциплин по курсу «Управление персоналом»: «Управление карьерой», «Управленческий учет и учет персонала», «Производственная практика, преддипломная».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1. Компетенции, формированию которых способствует дисциплина (согласно матрице соответствия компетенций и составляющих ОП)

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

- а) универсальные (УК): -
- б) общепрофессиональные (ОПК):
- в) профессиональные (ПК):

-Способен осуществлять деятельность по организации труда и организации оплаты труда персонала, а так же внедрять методы рациональной организации труда(ПК-6).



3.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с формируемыми компетенциями

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия и категории, характеризующие сферу оплаты труда персонала: формы и системы заработной платы на предприятии, структуру заработной платы ПК-6;
- основные принципы и системы организации оплаты труда в России и за рубежом ПК-6;
- основные меры государственного воздействия на организацию оплаты труда на предприятиях ПК-6.

Уметь:

- рассчитывать важнейшие показатели оплаты труда, анализировать их динамику, определять тенденции их развития ПК-6;
- проводить комплексный анализ системы организации оплаты труда ПК-6,
- осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала ПК-6.

Владеть:

- важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, отражающих эффективность организации оплаты труда ПК-6;
- основами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации ПК-6;
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению мотивирования и стимулирования персонала ПК-6.

4. Объем и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 академических часов). Зачет как форма итогового контроля. Курс изучается в 7 семестре.

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа

Объем иной контактной работы и самостоятельной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п\п	Разделы (темы) дисциплины	Курс	Виды занятий, их объем (в ак. часах, по очной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости. Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	
1.	Место и роль оплаты труда в системе управления предприятием	4	2	2	Входная диагностика: фронтальный опрос с последующим обсуждением результатов. Подготовка рефератов



2.	Инструменты стимулирования труда. Компенсационные программы стимулирования	4	4	2	Опрос лекционного материала, тестирование
3.	Трудовая мотивация и ее элементы	4	4	2	Опрос лекционного материала, решение задач. Подготовка рефератов
4.	Системы грейдинга и KPI, как современные концепции оценки труда персонала	4	2	4	Опрос лекционного материала. Контрольная работа
5.	Отечественный опыт и современные взгляды на организацию оплаты труда в России	4	4	4	Опрос лекционного материала, тестирование. Подготовка рефератов
6.	Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала	4	2	2	Подготовка рефератов
Итого за семестр			18	16	Зачет
Итого по дисциплине			18	16	Зачет

4.2. Развернутое описание содержания дисциплины по разделам (темам)

Тема 1. Место и роль оплаты труда в системе управления предприятием

Цели и задачи, предмет и содержание курса. Структура курса и краткая характеристика его основных разделов.

Система оплаты наемных работников как собой комплекс, включающий в себя тарифную систему, оклады, различные формы заработной платы, различные доплаты и надбавки. Основания для систем оплаты работников: уровне профессиональной квалификации, выслуге лет, объеме выполняемых работ, сложности функций и мере ответственности, времени выполнения работы, продолжительности операций и др.

Тема 2. Инструменты стимулирования труда.

Компенсационные программы стимулирования

Стимул как способность избранного объекта удовлетворить потребность субъекта.

Внутреннее вознаграждение (мотив) как удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу. Внешнее вознаграждение



граждение (стимул) как материальные выгоды, продвижение по служебной лестнице, повышение социального статуса и др. Виды стимулов обеспечения эффективной трудовой деятельности.

Индивидуальный пакет стимулов.

Направления активизации использования нематериальных факторов для повышения лояльности персонала организаций: поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; развитие системы управления конфликтами; формирование и развитие организационной культуры; формирование у сотрудников чувства справедливости, построения эффективных систем обратной связи, распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности, внимательное отношение к проблемам сотрудников и формирование у них чувства защищенности; интеграция сотрудников в коллектив, создание "одной команды" путем повышения тесноты положительных эмоциональных связей и формирования положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности.

Тема 3. Трудовая мотивация и ее элементы

Экономические стимулы: сущность, виды, характеристика. Компоненты структуры вознаграждения работников организации, компенсирующего их трудовой вклад. Заработная плата как основной источник воспроизводства рабочей силы

Нетрадиционные методы материальной мотивации. Оплата по стоимости трудовой жизни, по трудовому рейтингу. Различия в наборе показателей, характеризующих результативность труда отдельных работников.

Правила эффективной мотивации. Типовые стимулы: повышение в должности, расширение полномочий, увеличение власти, предоставление доли экономического эффекта, признание, лучшее место за столом на совещании, устная благодарность руководителя в присутствии коллег, возможность прямого общения с высшим руководителем, материальная премия с указанием "за что", страхование жизни и здоровья, оплата медицинских услуг, внеочередной оплачиваемый отпуск, гарантия сохранности рабочего места, ссуды с пониженной ставкой на обучение, приобретение жилья, оплата расходов на ремонт личного автомобиля и бензин и прочие.

Тема 4. Системы грейдинга и KPI, как современные концепции оценки труда персонала

Ключевые показатели эффективности. Управление по целям. Выделение опережающих и запаздывающих KPI. Правила и принципы внедрения KPI. Эффективность системы KPI на малых предприятиях. Возможности эффективного функционирования системы KPI. Преодоление сопротивления персонала при внедрении системы KPI.

Грейдирование персонала. Виды грейдов. Семь шагов процедуры грейдирования.

Тема 5. Отечественный опыт и современные взгляды на организацию оплаты труда в России



Отечественный опыт организации оплаты труда: известные модели и их характеристика. Модели организации оплаты труда, применяемые на российских предприятиях: сравнительный анализ. Система «плавающих окладов».

Проблемы организации оплаты труда в России: неудовлетворительное выполнение важнейших функций и принципов организации оплаты труда. Ослабление стимулирующей функции заработной платы. Низкий уровень реальной заработной платы в России. Снижение производительности труда.

Тема 6. Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала

Основные принципы организации оплаты труда за рубежом. Пожизненный наем. Ротация кадров. Система репутаций. Профессиональное обучение внутри фирмы.

Структура заработной платы работников за рубежом. Зарубежные системы оплаты труда.

Организация оплаты труда руководителей в США. Шведская модель организации оплаты труда. Опыт Японии в области организации оплаты труда.

Германия: повышенное внимание к совмещению профессий и взятию на себя дополнительной ответственности. Учет ответственности за организацию работы, за ее качество, за функционирование оборудования.

Италия: выплата коллективных и индивидуальных надбавок в связи с ростом стоимости жизни.

Великобритания: заключение индивидуальных контрактов.

5. Образовательные технологии

Организация учебного процесса осуществляется через лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов по подготовке рефератов, решение задач, выполнение заданий, тестирование, индивидуальное консультирование.

Применяются следующие технологии:

- технология проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и разрешение проблемных вопросов путем совместного обсуждения.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: технологии смешанного обучения, мобильные технологии, технология визуализации (презентационная графика).

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Способы организации самостоятельной работы студентов.

Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа, представлено в таблице 4.1.

Перечень методических материалов представлен в разделе 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Методические и справочные материалы для студентов вузов выставлены в системе ЭИОС «Мой университет» – Учебные материалы – Направление подготовки «Управление персоналом (Управление личностно-профессиональным развитием персонала)».



Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в Приложении 1 к РП.

7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Система контроля по курсу включает: входной контроль, текущий контроль и итоговый контроль по курсу.

Входной контроль предполагает фронтальный опрос с последующим обсуждением результатов (см.: Приложение 2).

Текущий контроль осуществляется преподавателем через анализ работы студентов на лекции и семинарских занятиях: опрос лекционного материала, подготовка рефератов и презентаций по выбранным темам курса, дополнительных сообщений, решение задач, тестирование. (см. Приложение 1 и 2).

Итоговый контроль осуществляется в форме зачета.

Форма проведения зачета устная.

Оценка “зачтено” проставляется, если бакалавр:

Знает:

- основные понятия и категории, характеризующие сферу оплаты труда персонала: формы и системы заработной платы на предприятии, структуру заработной платы;
- основные принципы и системы организации оплаты труда в России и за рубежом;
- основные меры государственного воздействия на организацию оплаты труда на предприятиях.

Умеет:

- рассчитывать важнейшие показатели оплаты труда, анализировать их динамику, определять тенденции их развития;
- проводить комплексный анализ системы организации оплаты труда,
- осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала.

Владеет:

- важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, отражающих эффективность организации оплаты труда;
- основами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению мотивирования и стимулирования персонала.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с. - Электронная библиотека ИвГУ-URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245>

2. Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Универси-



тет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : ТУСУР, 2016. - 113 с. - Электронная библиотека ИвГУ - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890>

3. Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / В.Н. Курочкин. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 234 с. - Электронная библиотека ИвГУ - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>

Дополнительная литература:

1. Козел, И.В. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2015. - 96 с. - Электронная библиотека ИвГУ - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438711>

2. Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций : учебное пособие / Т.В. Мазанкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 214 с. - Электронная библиотека ИвГУ - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271777>

3. Костюченко, Т.Н. Экономика труда : учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 165 с. - Электронная библиотека ИвГУ - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет» <https://uni.ivanovo.ac.ru>

Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru

Электронная библиотека ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru>

Электронный каталог НБ ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/ek>

Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных программ Microsoft Office и(или) LibreOffice, интернет-браузер Microsoft Edge и(или) Yandex Browser.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории:

- для проведения занятий лекционного типа с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории;

- для проведения занятий семинарского типа, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения;

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС.



Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации:

- демонстрационное оборудование (макеты, демонстрационные устройства);
- электронные пособия (презентации, электронные словари),
- аудио-визуальные пособия (аудиозаписи, видеоматериалы).



Авторы рабочей программы дисциплины:

Доцент, кандидат экономических наук Рычихина Н.С.

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры социологии и управления персоналом «30» августа 2021 г., протокол № 1.

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Согласовано:

Руководитель ОП _____ О.О. Коробова

(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Согласовано:

Руководитель ОП _____ О.О. Коробова

(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Согласовано:

Руководитель ОП _____ О.О. Коробова

(подпись)