

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В. Коновалова

16 июня 2022 г., протокол УС №6

Компенсационный менеджмент

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Менеджмента и бизнеса**

Учебный план g380402-МенОрг-22-1.plx
38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Менеджмент организации

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 32
самостоятельная работа 76

Виды контроля в семестрах:
зачеты 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	уп	рп		
Неделя	17 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	76	76	76	76
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н., доцент Колосова О.Г.

Рабочая программа дисциплины

Компенсационный менеджмент

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

составлена на основании учебного плана:

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент организации

утвержденного учебно-методическим советом вуза от 16.06.2022 протокол № 6.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Менеджмента и бизнеса

Заведующий кафедрой д.э.н., доцент Ширинкина Е.В.

Протокол от 09 марта 2022 г. № 3

Председатель УС, к.э.н., доцент Шарамеева О.А.

Протокол от 15 марта 2022 г. № 5

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование готовности и способности использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков по разработке эффективной компенсационной программы; позволяющей дифференцировать требования к рабочему заданию, знания, опыт наемного работника, стимулы производительности, связывающие показатели деятельности индивида, бригады, производственной единицы и организации в целом.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.02
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Экономика персонала
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Производственная практика, преддипломная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-6.1: Участвует в подборе, аттестации и оценке научной деятельности работников организации, повышении их квалификации, рассмотрении предложений по оплате их труда с учетом личного вклада в общие результаты работы

Знать:

Уровень 1

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- теорию и практику менеджмента компенсаций человеческой деятельности, включающего формирование целей и разработку стратегий вознаграждения труда наемных работников, планирование, организацию и контроль реализации программ компенсации;
3.1.2	- комплексное, системное научно-методическое обеспечение компенсационной политики.
3.2	Уметь:
3.2.1	- формировать компенсационную политику на базе производительности труда для достижения организацией конкурентного преимущества;
3.2.2	- анализировать российские проблемы через призму передового опыта экономически развитых стран в целях более полного представления о взаимосвязи факторов производства и роли компенсационной стратегии в повышении эффективности использования человеческого капитала;
3.2.3	- профессионально обосновывать практические рекомендации.
3.3	Владеть:
3.3.1	- совокупностью методов и средств управления оплатой труда, систем краткосрочного и долгосрочного вознаграждения работников, приемов мотивации к труду и профессиональному росту, методов нормирования заданий, норм Трудового Кодекса;
3.3.2	- оценкой эффективности компенсаций трудовой деятельности.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Макро- и микроэкономические теории заработной платы					
1.1	Макро- и микроэкономические теории заработной платы /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2	
1.2	Макро- и микроэкономические теории заработной платы /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2	
	Раздел 2. Концепции заработной платы в плановой экономике					
2.1	Концепции заработной платы в плановой экономике /Ср/	3	6	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2	

	Раздел 3. Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике					
3.1	Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
3.2	Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
	Раздел 4. Теории мотивации труда					
4.1	Теории мотивации труда /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
4.2	Теории мотивации труда /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
4.3	Теории мотивации труда /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
	Раздел 5. Корпоративные системы мотивации труда					
5.1	Корпоративные системы мотивации труда /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
5.2	Корпоративные системы мотивации труда /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
	Раздел 6. Законодательная база организации оплаты труда					
6.1	Корпоративные системы мотивации труда /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
6.2	Корпоративные системы мотивации труда /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
6.3	Корпоративные системы мотивации труда /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
	Раздел 7. Формы и системы оплаты труда					
7.1	Формы и системы оплаты труда /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
7.2	Формы и системы оплаты труда /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.3 Л1.4Л3.1 Л3.2	
	Раздел 8. Системы мотивационных и компенсационных выплат					
8.1	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	

8.2	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
8.3	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 9. Вознаграждение труда руководителей предприятий						
9.1	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
9.2	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
9.3	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 10. Вознаграждение предпринимательского труда						
10.1	Вознаграждение предпринимательского труда /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
10.2	Вознаграждение предпринимательского труда /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
10.3	Вознаграждение предпринимательского труда /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 11. Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей						
11.1	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Лек/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.2	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Пр/	3	2	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.3	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Ср/	3	7	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.4	/Контр.раб./	3	0	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	защита
11.5	/Зачёт/	3	0	ПК-6.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	тест, ситуационная задача

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания
Представлено отдельным документом
5.2. Темы письменных работ
Представлено отдельным документом
5.3. Фонд оценочных средств
Представлено отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Горелов Н. А.	Вознаграждение работникам: компенсационный	СПб.: ЛИК, 2007	12
Л1.2	Колосова О. Г.	Компенсационный менеджмент: учебное пособие	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2019, электронный ресурс	2
Л1.3	Акулов А. О., Бабина С. А., Баканов Е. А.	Компенсационный менеджмент: учебное пособие	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2016	0
Л1.4	Акмаева, Р. И., Епифанова, Н. Ш.	Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников: учебное пособие	Москва: Прометей, 2018, электронный ресурс	1

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Комаров Е. И.	Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего". Измерительная концепция и измеряющие методики: Учебное пособие	Москва: Издательский Центр РИОР, 2014, электронный ресурс	1

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Теплая Н. В.	Компенсационный менеджмент: учебно-методическое пособие	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2014	52
Л3.2	Колосова О. Г.	Компенсационный менеджмент: методические указания по выполнению контрольной работы	Сургут: Сургутский государственный университет, 2017, электронный ресурс	2

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Международная организация труда: официальный сайт - http://www.ilo.ru
----	---

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Пакет прикладных программ Microsoft Office
---------	--

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Справочные информационные базы: «Гарант», "Консультант плюс"
---------	--

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (лабораторных занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оснащена: комплект специализированной учебной мебели, маркерная (меловая) доска, комплект переносного мультимедийного оборудования - компьютер, проектор, проекционный экран, компьютеры с возможностью выхода в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную среду организации.
-----	---