

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В. Коновалова

15 июня 2023 г., протокол УМС №5

Оплата труда персонала рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Государственного и муниципального управления и управления персоналом		
Учебный план	b380303-УП-23-4.plx 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации		
Квалификация	Бакалавр		
Форма обучения	очная		
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	108	Виды контроля	в семестрах:
в том числе:		экзамены	7
аудиторные занятия	48		
самостоятельная работа	33		
часов на контроль	27		

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	уп	рп		
Неделя	17 3/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
В том числе инт.	18	18	18	18
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	33	33	33	33
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.соц.н., Ст.преподаватель, Евсеенко Е.А.

Рабочая программа дисциплины

Оплата труда персонала

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации
утвержденного учебно-методическим советом вуза от 15.06.2023 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Государственного и муниципального управления и управления персоналом

Зав. кафедрой к.э.н, доцент, Хадасевич Н.Р.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у студентов комплексных теоретических и практических знаний и навыков по организации оплаты труда работников предприятий и организаций в условиях рыночной экономики.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Маркетинг персонала
2.1.2	Трудовое право
2.1.3	Управление человеческим капиталом
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	
2.2.2	Организация работы кадрового агентства
2.2.3	Бюджетирование и оптимизация расходов на персонал
2.2.4	Компетентностный подход в управлении персоналом
2.2.5	Управление инновационной деятельностью персонала

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

ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Знать:

Уровень 1	1
-----------	---

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- сущность и функции заработной платы, принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала;
3.1.2	
3.1.3	- системы и формы оплаты труда как основу формирования системы мотивации;
3.1.4	
3.1.5	- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;
3.1.6	- основы управления поведением персонала.
3.2	Уметь:
3.2.1	- рассчитывать заработную плату при использовании различных систем и форм оплаты труда;
3.2.2	
3.2.3	- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
3.2.4	- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала.
3.3	Владеть:
3.3.1	- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
3.3.2	
3.3.3	- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Экономическое содержание оплаты труда в условиях рыночной экономики					
1.1	Экономическое содержание оплаты труда в условиях рыночной экономики /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	

1.2	Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. /Пр/	7	4	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
1.3	Факторы, влияющие на формирование заработной платы. /Ср/	7	6	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
Раздел 2. Теории оплаты труда персонала						
2.1	Теории оплаты труда персонала /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
2.2	Классификация теорий оплаты труда персонала. /Пр/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
2.3	Системный подход к стратегии оплаты труда. /Ср/	7	6	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
Раздел 3. Формы и системы оплаты труда на предприятии.						
3.1	Формы и системы оплаты труда на предприятии. /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
3.2	Формы и системы оплаты труда на предприятии. /Пр/	7	4	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
3.3	Формы и системы оплаты труда на предприятии. /Ср/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
Раздел 4. Система премирования, вознаграждения, доплат и надбавок в системе оплаты труда						
4.1	Положение по организации премирования персонала – основные положения, выбор базовых показателей и определение порядка премирования. /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
4.2	Разработка системы премирования на предприятии. /Пр/	7	4	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
4.3	Система доплат за знания и компетентность на предприятии – стимулы и проблемы. Компенсационные доплаты и надбавки. /Ср/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
Раздел 5. Тарифные и нетарифные системы оплаты труда и особенности их применения в современных условиях						

5.1	Тарифные и нетарифные системы оплаты труда и особенности их применения в современных условиях /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
5.2	Тарифные и нетарифные системы оплаты труда и особенности их применения в современных условиях /Пр/	7	6	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
5.3	Бестарифные системы заработной платы: использование показателей квалификационного уровня, коэффициента трудовой стоимости, системы ВСОТРК при распределении коллективного заработка. /Ср/	7	3	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
Раздел 6. Государственное и правовое регулирование оплаты труда						
6.1	Государственное и правовое регулирование оплаты труда /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
6.2	Государственное и правовое регулирование оплаты труда /Пр/	7	6	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
6.3	Государственное и правовое регулирование оплаты труда /Ср/	7	4	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
Раздел 7. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия						
7.1	Формирование и использование фонда заработной платы предприятия /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
7.2	Формирование и использование фонда заработной платы предприятия /Пр/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
7.3	Формирование и использование фонда заработной платы предприятия /Ср/	7	6	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
Раздел 8. Особенности оплаты труда персонала различных сфер деятельности						
8.1	Особенности оплаты труда персонала различных сфер деятельности /Лек/	7	2	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
8.2	Особенности оплаты труда персонала различных сфер деятельности /Пр/	7	4	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	

8.3	Особенности оплаты труда персонала различных сфер деятельности /Ср/	7	4	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
8.4	/Контр.раб./	7	9	ПК-24	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	
8.5	/Экзамен/	7	18		Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены 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	Юшин Г. Д., Калинина Н. Ю., Баркалов С. А.	Оплата труда персонала: Учебно-методический комплекс	Воронеж: Воронежский государственный архитектурно- строительный университет, ЭБС АСВ, 2014, электронный ресурс	1
Л1.2	Ребров А. В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Лапшова О. А., Комаров П. И., Кондрашов В. М., Ганичева Е. В., Земляк С. В.	Оплата труда персонала: Учебник и практикум	Москва: Издательство Юрайт, 2019, электронный ресурс	1

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
--	---------------------	----------	-------------------	----------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
ЛЗ.1	Горелов Н. А.	Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум	Москва: Издательство Юрайт, 2019, электронный ресурс	1

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Административно- управленческий портал http://www.aup.ru/			
Э2	HR-Portal http://hr-portal.ru/			
Э3	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» www.ecsocman.edu.ru			
Э4	Федеральный портал управленческих кадров http://window.edu.ru/resource/839/78839			
Э5	Российское образование. Федеральный портал http://www.edu.ru/			
Э6	журналы «Управление персоналом» и «Трудовое право» http://www.top-personal.ru			

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);			
6.3.1.2	Программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).			

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Гарант-информационно-правовой портал. http://www.garant.ru/			
6.3.2.2	КонсультантПлюс –надежная правовая поддержка. http://www.consultant.ru/			

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (доска, экран (стационарный или переносной), проектор). Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.			
-----	---	--	--	--