

**Автономная некоммерческая организация дополнительного
профессионального образования «Академия бизнеса и инновационных
технологий»**

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор

Никишина О.Ю.

«30» августа 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Организация и оплата труда

Дополнительная профессиональная программа
по переподготовке

Кадровый менеджмент

Квалификация выпускника

Руководитель кадровой службы

Форма обучения

очно-заочная

Москва, 2024

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью программы «Организация и оплата труда» является формирование у слушателей комплекса современных научных, методических и практических знаний, умений и навыков в области оплаты труда персонала в организации.

Задачи освоения дисциплины состоят в следующем:

1. Раскрыть сущность и структуру заработной платы;
2. Представить существующие формы и системы оплаты труда персонала в различных типах организаций;
3. Сформировать навыки расчетов, планирования и анализа показателей оплаты труда персонала;
4. Развить навыки решения задач и анализа проблемных ситуаций в области оплаты труда в организации;
5. Представить нормативно-правовое обеспечение организации оплаты труда и уровни, формы и методы ее регулирования;
6. Сформировать навыки оценки эффективности мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации.

2. Место дисциплины в структуре ДПП

Изучение дисциплины «Организация и оплата труда» имеет логические и содержательно-методические связи с дисциплинами: Трудовое право. Практика разрешения трудовых конфликтов и споров, Правовое регулирование вопросов оплаты и нормирования труда, Организация кадрового учета и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Профессиональные компетенции:

Код	Содержание дисциплин
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

знать:

основные термины и понятия в области оплаты труда;
условия применения различных форм и систем оплаты труда;
структуру оплаты труда и методы ее формирования;
теоретические основы, содержание, принципы и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, в том числе оплаты труда.

уметь:

проводить расчет заработной платы различных категорий работников;
проводить расчет фонда оплаты труда за определенный период времени;
разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
оценивать эффективность системы материального и нематериального стимулирования в организации;

владеть:

навыками расчетов показателей оплаты труда различных категорий работников в организации;
современными методами мотивации и стимулирования трудовой деятельности и оценки их эффективности в организации.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Организация и оплата труда» составляет 18 часов.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	18
Аудиторные занятия:	10
Лекции (Л)	4
Практические занятия (ПЗ)	6
Самостоятельная работа	8
Вид итогового контроля	зачет

4.2. Разделы дисциплины и виды занятий

Очно-заочная форма обучения

№ п/	Раздел дисциплины	Аудиторные занятия	Сам. работа
------	-------------------	--------------------	-------------

п		Лекции	ПЗ (С)	
1	Заработная плата: понятие, функции и принципы организации	1	1	1
2	Тарифная и бестарифная системы организации оплаты труда	-	1	1
3	Формы оплаты труда	-	1	1
4	Системы дополнительных и поощрительных выплат	1	1	1
5	Организация текущего и единовременного поощрения работников	1	-	1
6	Нормативно-правовое обеспечение организации оплаты труда	-	1	1
7	Планирование оплаты труда персонала	1	-	1
8	Анализ оплаты труда персонала	-	1	1
	Итого	4	6	8

4.3. Тематическое содержание дисциплины

Тема 1. Заработная плата: понятие, функции и принципы организации

Заработная плата как экономическая и юридическая категория. Функции заработной платы. Ставка заработной платы. Структура заработной платы. Факторы заработной платы. Принципы и элементы организации оплаты труда. Критерии выбора модели организации оплаты труда.

Тема 2. Тарифная и бестарифная системы организации оплаты труда

Структура тарифной системы. Тарифные сетки, коэффициенты, ставки и должностные оклады. Тарификация работ и работников. Определение минимальной тарифной ставки. Разработка тарифной сетки. Тарифная система оплаты труда персонала в бюджетных организациях. Характеристики и варианты бестарифной системы: система квалификационных уровней; система коэффициентов трудовой стоимости; система плавающих окладов; «вилка» соотношений оплаты труда различного качества; комиссионная оплата и др. Грейдинг.

Тема 3. Формы оплаты труда

Критерии выбора формы оплаты труда. Особенности сдельной оплаты труда, условия ее применения. Системы сдельной оплаты труда. Особенности повременной оплаты труда, условия ее применения. Системы повременной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные формы и системы оплаты труда: сдельная система оплаты труда Тэйлора; система Барта-Меррика; система Ганта; система Аткинсона и др.

Тема 4. Системы дополнительных и поощрительных выплат

Классификация и условия применения дополнительных выплат.

Оплата сверхурочных работ. Оплата труда в ночное время и в много сменном режиме. Оплата труда в выходные и праздничные дни.

Оплата труда в условиях подвижной / разъездной / вахтовой работы. Оплата труда во вредных и опасных условиях. Оплата труда в условиях совмещения профессий и должностей и др.

Тема 5. Организация текущего и единовременного поощрения работников

Поощрительные выплаты: виды, условия применения и периодичность. Единовременные поощрения. Системы участия в прибыли. Бонусы, дополнительные социальные льготы и др. поощрительные выплаты.

Соотношение основной и дополнительной / поощрительной оплаты труда персонала.

Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение организации оплаты труда

Законы и нормативно-правовые акты, регламентирующие оплату труда персонала.

Начисления на заработную плату. Удержания из заработной платы.

Порядок исчисления средней заработной платы.

Оплата отпусков, простоев, брака, прогула. Выплаты при увольнении работников.

Виды и формы отчетности по труду и заработной плате.

Тема 7. Планирование оплаты труда персонала

Структура расходов на персонал. Фонд заработной платы: понятие и составляющие. Социальные выплаты: понятие и составляющие. Методы планирования фонда заработной платы: умножение плановой численности работников на среднюю заработную плату; «от достигнутого уровня»; остаточный; нормативный.

Планирование фонда оплаты труда по элементам его структуры.

Планирование фонда оплаты труда по структурным подразделениям организации.

Тема 8. Анализ оплаты труда персонала

Организация аналитической работы в области оплаты труда в организации. Методы оценки влияния факторов внешней и внутренней среды на оплату труда персонала. Виды анализа оплаты труда персонала (предварительный, текущий, ориентированный на перспективу).

Оперативный анализ расходования средств фонда оплаты труда. Факторный анализ фонда оплаты труда. Анализ средней заработной платы. Анализ структуры фонда оплаты труда.

Анализ рациональности организации оплаты труда, его этапы. Анализ нормирования труда. Анализ моделей, форм и систем оплаты труда.

Разработка и обоснование вариантов совершенствования организации оплаты труда персонала.

Уровни регулирования заработной платы в рыночной экономике.

Государственное регулирование заработной платы: формы; методы; принципы.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и прожиточный минимум.

Индексация заработной платы: сущность и механизмы. Уровни договорного регулирования оплаты труда. Генеральное, региональные, территориальные и отраслевые соглашения. Коллективный договор.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

- традиционные: деятельность-развивающая, личностно-ориентированная, практикоориентированная, идеи опоры и опережения, компетентностный подход реализуются в форме лекции, семинарские занятия, практические занятия;
- инновационные: интерактивные лекции, метод проектов, рассмотрение проблемных ситуаций;
- интерактивные: вебинары, интернет-конференции, компьютерные симуляции;
- самостоятельная работа, в том числе, с использованием системы дистанционного обучения;
- дистанционные образовательные технологии.

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

Основными видами самостоятельной работы являются:

- выполнение заданий разнообразного характера (выполнение тренировочных тестов и т.п.)
- выполнение индивидуальных заданий,
- подготовка к учебному вебинару,
- изучение основной и дополнительной литературы,
- поиск и сбор информации по дисциплине в периодических печатных и интернет-изданиях,
- подготовка и написание рефератов, эссе, докладов и т.п.,
- подготовка презентации с использованием новейших компьютерных технологий;
- методические рекомендации, библиотечные ресурсы, электронные библиотечные ресурсы.

6.1. Примерная тематика рефератов

1. Определение экономической эффективности форм заработной платы на предприятии.
2. Действующие системы оплаты и стимулирования труда персонала в российских организациях.
3. Действующие системы оплаты и стимулирования труда персонала в компаниях стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.

4. Анализ эффективности систем премирования на предприятии.
5. Сравнительный анализ структуры заработной платы в российских и зарубежных организациях.
6. Анализ методов планирования фонда заработной платы в российских организациях.
7. Социальные нормативы и социальные стандарты – основа формирования заработной платы на предприятии.
8. Анализ организации заработной платы на российских малых предприятиях.
9. Организация оплаты труда в российских научно-технических организациях.
10. Организация оплаты труда в научно-технических организациях стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.
11. Исследование влияния показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия на величину заработной платы работников.
12. Исследование взаимосвязи уровня жизни и трудовых доходов населения в России.
13. Заработная плата как основа воспроизводства рабочей силы.
14. Марксистское понимание заработной платы.
15. Заработная плата в трактовке классической и неоклассической экономических школ.
16. Динамика номинальной и реальной заработной платы в России / Уральском Федеральном округе / Тюменской области.
17. Анализ отраслевой дифференциации заработной платы в России / Уральском Федеральном округе / Тюменской области.
18. Значение заработной платы в формировании личных доходов населения и эволюция социальной структуры российского общества.
19. Прожиточный минимум и минимальная заработная плата, их взаимосвязь в российской экономике.
20. Прожиточный минимум и минимальная заработная плата, их взаимосвязь в экономике стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.
21. Минимальная заработная плата и ее роль в формировании доходов населения России.
22. Минимальная заработная плата и ее роль в формировании доходов населения стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.
23. Особенности организации и регулирования оплаты труда персонала в странах Юго-Восточной Азии.
24. Особенности организации и регулирования оплаты труда персонала в странах Европы.
25. Особенности организации и регулирования оплаты труда персонала в странах Северной Америки.

6.2. Перечень контрольных вопросов для самостоятельной работы

Примерный перечень контрольных вопросов для самостоятельной

подготовки

Тема 1. Заработная плата: понятие, функции и принципы организации

1. Сущность заработной платы, ее структура и факторы.
2. Принципы и основные элементы организации оплаты труда.
3. Модели организации оплаты труда, критерии выбора.

Тема 2. Тарифная и бестарифная системы организации оплаты труда

1. Тарифная система: сущность и основные элементы.
2. Порядок разработки тарифной системы в организации.
3. Особенности применения тарифной системы оплаты труда в бюджетных учреждениях и коммерческих организациях.
4. Характеристика и области применения бестарифной системы оплаты труда.
5. Варианты бестарифной системы оплаты труда.
6. Грейдинг и ключевые показатели деятельности.

Тема 3. Формы оплаты труда

1. Формы оплаты труда: особенности и критерии выбора.
2. Сдельная форма оплаты труда: условия применения и системы.
3. Повременная форма оплаты труда: условия применения и системы.
4. Смешанная и дифференцированная формы оплаты труда: условия применения и системы.

Тема 4. Системы дополнительных и поощрительных выплат

1. Виды и функции дополнительных и поощрительных выплат.
2. Особенности оплаты труда в условиях отклоняющегося режима работы.
3. Особенности оплаты труда в отклоняющихся условиях трудовой деятельности.

Тема 5. Организация текущего и единовременного поощрения работников

1. Принципы и периодичность поощрительных выплат.
2. Влияние структуры оплаты труда на эффективность трудовой деятельности.

Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение организации оплаты труда

1. Документы, регламентирующие оплату труда персонала.
2. Виды начислений и удержаний из заработной платы.
3. Средняя заработная плата, порядок ее расчета.
4. Оплата неотработанного времени. Выплаты при увольнении.
5. Отчетность по труду и заработной плате.

Тема 7. Планирование оплаты труда персонала

1. Фонд заработной платы в структуре расходов на персонал.
2. Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда.
3. Детальное планирование фонда оплаты труда.
4. Распределение фонда оплаты труда по структурным подразделениям организации.

Тема 8. Анализ оплаты труда персонала

1. Организация аналитической работы в области оплаты труда персонала.
2. Оперативный и детальный анализ расходования средств фонда оплаты труда.
3. Анализ рациональности организации оплаты труда персонала и эффективности применения моделей, форм и систем оплаты.
4. Совершенствование организации оплаты труда персонала.

Регулирование заработной платы в рыночной экономике

1. Регулирование оплаты труда на международном уровне.
2. Регулирование оплаты труда на национальном уровне.
3. Система договорного регулирования оплаты труда: уровни; элементы; механизмы.
4. Зарубежный опыт организации и регулирования оплаты труда персонала.

6.3.Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность и функция мотивации труда
2. Классификация трудовых мотивов
3. Мотивационная модель достижения цели через потребности
4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда
5. Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера
6. Диспозиционная модель (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов и др.)
7. Российские концепции мотивации: анализ методик мотивации труда
8. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах
9. Сущность мотивационного механизма
10. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации
11. Методы мотивации
12. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации
13. Мотивационные ресурсы управления организацией
14. Закон Йоркса-Додсона
15. Закон оптимума-пессимума Н.Е. Введенского
16. Оптимум мотивации и силы мотива
17. Факторы, влияющие на силу мотива
18. Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания
19. Материальное поощрение (вознаграждение)
20. Соревнование как стимулирующий фактор
21. Влияние присутствия других людей
22. Влияние успеха и неудачи
23. Социально-психологический климат
24. Влияние общественного внимания (моральных стимулов)
25. Привлекательность объекта потребности
26. Привлекательность содержания деятельности
27. Наличие перспективы, конкретной цели
28. Прогноз и активность человека
29. Функциональные состояния
30. Диагностика методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда
31. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворенности трудом
32. Принятие управленческих решений по результатам внешних и внутренних диагностических исследований
33. Основные компоненты программы мотивации персонала
34. Основные подходы к классификации персонала

35. Методы оценки должностей
36. Основные системы и формы оплаты труда, дополнительных льгот и нематериальной мотивации
37. Основные шаги по разработке системы мотивации и оплаты труда, по внедрению новой системы мотивации и оплаты труда
38. Процедура мониторинга
39. Ключевые показатели эффективности системы мотивации и оплаты труда
40. Мотивационный аудит: мотивационные и демотивационные факторы
41. Понятие и виды деструктивной мотивации
42. Сущность и особенности микрополитической мотивации
43. Основные факторы микрополитической мотивации
44. Механизм микрополитической мотивации в современной России
45. Пути ослабления микрополитической мотивации

6.4. Примерные тестовые задания

1. Заработная плата является ...

- а) элементом дохода наемного работника
- б) элементом дохода предпринимателя
- в) элементом дохода государства
- г) элементом издержек наемного работника

2. Распределительная функция заработной платы подразумевает

- А) установление доли работника в созданном продукте
- Б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работника и членов его семьи
- В) обеспечение платежеспособного спроса наемных работников
- Г) обеспечение индексации заработной платы

3. Реальная заработная плата - это

- а) сумма, начисленная в качестве платы за труд
- б) оклад, указанный в трудовом договоре
- в) сумма товаров и услуг, которую можно приобрести за полученный заработок с учетом изменения потребительских цен
- г) сумма, начисленная в качестве платы за труд, за вычетом удержаний из заработка, деленная на индекс потребительских цен

4. К элементам организации заработной платы не относится:

- а) нормы затрат и результатов труда
- б) тарифная система
- в) технологические стандарты
- г) формы и системы заработной платы

5. Государственное регулирование оплаты труда не включает ...

- А) налоговое регулирование
- Б) обеспечение минимальных гарантий в области оплаты труда
- В) правовое регулирование заработной платы
- Г) установление максимальных размеров ставок и окладов

6. Индексация заработной платы направлена

- А) на компенсацию удорожания стоимости жизни

- Б) на поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов
- В) на повышение дифференциации заработной платы
- Г) на перераспределение доходов

7. К мерам прямого государственного регулирования оплаты труда относят:

- А) установление гарантированного минимального размера оплаты труда
- Б) установление ставок налога на доходы физических лиц
- В) определение порядка оплаты труда работников бюджетной сферы
- Г) контроль над инфляцией и валютным курсом

8. Коллективный договор заключается между ...

- а) работником и работодателем
- б) администрацией предприятия, представляющей работодателя, и представителями наемных работников
- в) администрацией предприятия, профсоюзом, государством
- г) объединением работодателей и объединением профсоюзов

9. Перечень элементов тарифной системы включает

- а) нормы труда, тарифные сетки, формы заработной платы
- б) тарифные сетки, тарифные ставки и должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники и характеристики
- в) тарифные разряды, тарифные коэффициенты, коэффициенты трудового участия
- г) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, таблицы учета рабочего времени

Критерии оценивания учебной деятельности слушателя

Лекции и практические занятия: оценивается посещаемость, активность, умение выделить главную мысль, самостоятельность при выполнении работы, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям и т.д.

Оценивание работы на лекциях осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов:

Оценка	Характеристика ответа слушателя
21-25 баллов	студент глубоко и всесторонне усвоил сущность проблемы; уверенно, логично, последовательно и грамотно ее излагает; опирается на знания основной и дополнительной литературы; тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; делает выводы и обобщения; посетил 80-100% занятий; свободно владеет системой научных понятий.
16-20	не допускает существенных неточностей; увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;

баллов	аргументирует научные положения; делает выводы и обобщения; посетил 60-80% занятий; владеет системой научных понятий.
11-15 баллов	тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть слушатель освоил суть проблемы, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности; испытывает затруднения в практическом применении знаний; посетил 60-40 % занятий; затрудняется в формулировании выводов и обобщений; частично владеет системой научных понятий.
0-10 баллов	слушатель не усвоил суть проблемы; допускает существенные ошибки и неточности при ее рассмотрении; испытывает трудности в практическом применении знаний; не может аргументировать научные положения; посетил менее 40% занятий не формулирует выводов и обобщений; не владеет системой научных понятий.

Критерии оценки самостоятельной работы слушателей

Самостоятельная работа: оценивается качество и количество выполненных самостоятельных работ, грамотность в оформлении, правильность выполнения и т.д.

Оценивание самостоятельной работы осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов

Оценка	Характеристика ответа слушателя
21-25 баллов	тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; обстоятельно и тщательно проанализированы все вопросы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; рассмотренный материал связывается с практикой будущей профессиональной деятельности; правильно определены и достаточно полно освещены узловые вопросы темы; Оформлена работа в точном соответствии с требованиями.
16-20 баллов	тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; в целом проанализированы все вопросы, сделаны необходимые выводы; работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; в целом правильно определены узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыто их содержание; имеются незначительные недостатки в оформлении работы
11-15 баллов	тема работы раскрыта глубоко и всесторонне; тщательно проанализированы все вопросы; сделаны необходимые логические выводы;

	работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам; имеются недостатки в оформлении работы
0-10 баллов	слушатель не понял смысл и содержание темы работы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и не выполнил основные требования к оформлению работы.

Критерии оценки учебных действий студентов по выполнению лабораторных работ по учебной дисциплине.

Оценка	Характеристики ответа студента
21-25 баллов	Слушатель самостоятельно и правильно выполнил лабораторную работу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия.
16-20 баллов	слушатель самостоятельно и в основном правильно выполнил лабораторную работу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные ПОНЯТИЯ.
11-15 баллов	слушатель в основном выполнил лабораторную работу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном научные понятия.
0-10 баллов	Слушатель в основном не выполнил лабораторную работу.

Критерии оценки учебных действий студентов по решению учебных задач (проблемные ситуации, кейс-задачи).

Оценка	Характеристики ответа студента
21-25 баллов	слушатель самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия.
16-20 баллов	слушатель самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя научные понятия.
11-15 баллов	Слушатель в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном научные понятия.
0-10 баллов	Слушатель в основном не решил учебно-профессиональную задачу.

Критерии оценки учебных действий студентов по решению тестовых заданий

Оценка	Характеристики ответа слушателя
25-21 баллов	91-100% правильных ответов
16-20 баллов	75-90%

11-15 баллов	51-75%
0-10 баллов	Менее 50%

**Критерии оценки учебных действий слушателей
при выступлении на коллоквиуме или с рефератом по обсуждаемому
вопросу или с эссе по обсуждаемой теме**

Оценка	Характеристики ответа слушателя
21-20 баллов	слушатель глубоко и всесторонне усвоил учебный материал; уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает; опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; знает альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, делает квалифицированные выводы и обобщения; владеть на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.
16-20 баллов	Слушатель твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы; не допускает существенных неточностей в анализе проблем; увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; аргументирует научные положения; делает квалифицированные выводы и обобщения; владеть на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.
11-15 баллов	тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть слушатель освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы; допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем; испытывает затруднения в практическом применении основных знаний; слабо аргументирует научные положения; затрудняется в формулировании выводов и обобщений; частично владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.
0-10 баллов	слушатель не усвоил значительной части проблемы; допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; испытывает трудности в практическом применении знаний; не может аргументировать научные положения; не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; не владеет на высококвалифицированном уровне системой основных понятий.

Промежуточная аттестация:

Промежуточная аттестация проходит в виде зачета.

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценки уровня овладения слушателями компетенциями на этапе зачета по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа слушателя
---------------	--

Зачтено	слушатель показал глубокие знания программного материала, грамотно и логично его излагает, быстро принимает правильные решения, в ходе ответа демонстрирует глубокие знания основной и дополнительной литературы, умеет применять полученные знания к будущей профессиональной деятельности; слушатель твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе, правильно применяет полученные знания при решении практических вопросов, демонстрирует твердые знания основной литературы
Не зачтено	слушатель не раскрыл содержание вопросов, не знает основной и дополнительной литературы в целом, отсутствуют знания по проблемам программного материала.

ответ на «зачтено» оценивается от 11 до 25 баллов;

ответ на «не зачтено» оценивается от 0 до 10 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности слушателя по дисциплине составляет 50 баллов.

Таблица пересчета полученной слушателем суммы баллов по дисциплине в оценку:

41 -50 баллов	«отлично»
25-40 баллов	«хорошо»
11-24 баллов	«удовлетворительно»
0-10 баллов	«неудовлетворительно»

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Абакумова Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Абакумова Н.Н. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>

2. Коротун О.Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / Коротун О.Н., Кошель И.С., Мазур В.В. — Москва : Дашков и К, 2020. — 76 с. — ISBN 978-5-394-03969-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107801.html>

3. Кряжева Е.В. Психология мотивации: учебно-профессиональная мотивация : учебное пособие / Кряжева Е.В., Виноградская М.Ю., Цымбалюк А.Э. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 75 с. — ISBN 978-5-4487-0682-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93800.html>

4. Шамис В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие для бакалавров / Шамис В.А., Левкин Г.Г. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 103 с. — ISBN 978-5-4497-1816-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124163.html>

5. Шамис, В. А. Психология мотивации : учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 74 с. — ISBN 978-5-4497-1814-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124164.html>

Волкова А.С. Организация и оплата труда : практикум / Волкова А.С., Константинова Д.С., Кудаева М.М.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2021. — 214 с. — ISBN 978-5-7014-0994-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126974.html>

Горчак М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации : практикум / Горчак М.О.. — Москва : Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93200.html>

Кипервар, Е. А. Экономика и организация труда на предприятии : учебное пособие / Е. А. Кипервар, А. Е. Мрачковский, А. И. Чумаков. — Омск : Омский государственный технический университет, 2020. — 199 с. — ISBN 978-5-8149-3116-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115461.html>

Дополнительная литература

1. Алиев, И. М. Экономика труда [Текст] : учеб. для студентов вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - Москва : Юрайт, 2011. - 671 с.
2. Вайсбурд, В.А. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов / В. А. Вайсбурд. - Москва : ОМЕГА-Л, 2011. - 376 с.
3. Войтова, Т.Л. Заработная плата для бюджетников [Текст] : учеб.-практ. пособие / Т. Л. Войтова. - Москва : Проспект, 2010. - 384 с.
4. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – Москва : НОРМА, 2005. – 416 с.
5. Захарьин, В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях [Текст] : учеб.-практ. пособие / В. Р. Захарьин. - Москва : Проспект, 2009. - 656 с.
6. Климова, М.А. Заработная плата [Текст] / М. А. Климова. - Москва : Налоговый вестник, 2008. - 352 с.
7. Мазин, А.Л. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов / А.

Л. Мазин. - Москва : ЮНИТИ, 2009. - 623 с.

8. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда [Текст] : учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – Москва : КНОРУС, 2009. – 328 с.

9. Организация и регулирование оплаты труда [Текст] : учеб. пособие / Под ред. М. Е. Сорокиной. - Москва : Вузовский учебник, 2009. - 301 с.

10. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов / Ю. М. Остапенко. - Москва : Инфра-М, 2009. - 272 с.

11. Тощенко, Ж.Т. Социология труда [Текст] : учеб. для студентов вузов / Ж. Т. Тощенко. - Москва : Юнити-Дана, 2009. - 423 с.

12. Трудовая мотивация и оплата труда работников бюджетной сферы [Текст] / Под ред. С. В. Шишкина. - Москва : МОНФ, 2008. - 216 с.

13. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для студ. вузов / Под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2009. - 584 с.

14. Экономика труда : (социально-трудовые отношения) [Текст] / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – Москва : Экзамен, 2004. – 736 с.

15. Экономика труда [Текст] : учеб. / авт.-сост. И. М. Алиев [и др.]. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2009. - 393 с.

16. Экономика труда : учеб. для студентов вузов [Текст] / Под ред. А. И. Архипова. - Москва : Экономика, 2009. - 559 с.

Энциклопедическая и справочная литература

1. Блек Дж. Экономика: толковый словарь: англо-русский [Текст] / Блек Дж. – Москва: ИНФРА-М, Весь мир, 2000. – 840 с.

2. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367) (с изменениями NN 1/96, 2/99, 3/2002, 4/2003) [Электронный ресурс] // Общероссийские классификаторы. – Режим доступа : [http : //www.klassifikators.ru](http://www.klassifikators.ru)

3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.М. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 512 с.

4. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия [Текст] / Е.Е. Румянцева. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 882 с.

5. Экономика фирмы: Словарь справочник [Текст] / Под ред. В.К. Складенко, О.Н. Волкова. – Москва: ИНФРА-М, 2000. – 401 с.

6. Экономическая энциклопедия [Текст] / под ред. Л.И. Абалкина. – Москва: Экономика, 1999. – 1056 с.

Программное обеспечение и Интернет ресурсы

Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http:// www.government.gov.ru](http://www.government.gov.ru)

Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http:// www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)

Официальный сайт издательского дома «Эксперт» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http:// www.expert.ru](http://www.expert.ru)

КМ.RU Энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mega.km.ru>

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gks.ru>

Официальный сайт экономической экспертной группы при Правительстве РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.eeg.ru>

Проект Института «Экономическая школа» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.economicus.ru>

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ecsocman.edu.ru>

Периодические издания:

- Вестник статистики
- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Законодательство и экономика
- Кадровик
- Коммерсант. Деньги
- Компания
- Мировая экономика и международные отношения
- Мотивация и оплата труда
- Налоги. Инвестиции. Капитал
- Общественные науки и современность
- Общество и экономика
- Право и экономика
- Проблемы прогнозирования
- Проблемы теории и практики управления
- Регион: экономика и социология
- Российский экономический журнал
- Социологические исследования
- Служба кадров
- Справочник по управлению персоналом
- США. Канада. Экономика, политика, культура
- Управление персоналом
- Человек и труд
- Экономика и математические методы
- Экономика и организация промышленного производства (ЭКО)
- Экономика и учет труда
- Экономист
- Экономическая наука современной России
- Эксперт

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учреждение располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лекционных, семинарских и практических занятий.

Слушатели имеют доступ с компьютеров, входящих в локальную сеть и сеть Wi-Fi, в Интернет.

В Учреждении организованы учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Для проведения занятий лекционного типа используются слайд-лекции с обратной связью (интерактивные).

9. Методические указания слушателям по освоению дисциплины

9.1. Методические рекомендации преподавательскому составу

Особенность преподавания теоретической части дисциплины заключается в широком использовании общедидактических методов обучения, основным из которых должен быть выбран метод устного изложения учебного материала в виде традиционных и проблемных лекций, лекций с проблемными вопросами. Все лекции должны быть направлены на фундаментальную подготовку, обеспечивающую дальнейшую практическую направленность обучения специалистов соответствующего профиля. Поэтому в них основной упор следует делать на сообщение слушателям специальных знаний, запас которых необходим для решения различных проблем, возникающих как в процессе обучения, так и в будущей практической деятельности.

В процессе лекционных занятий, наряду с методом монологического изложения материала, необходимо использовать метод рассуждающего (проблемного) изложения. Поэтому преподавателю важно на лекциях активно обращаться к аудитории, как в процессе создания проблемных ситуаций и формулировки проблем, так и в поиске путей их разрешения.

Особенностью преподавания практической части является использование семинарских и практических занятий с применением методов показа, совместного выполнения (заданий) упражнений, активного группового взаимодействия. На практических занятиях целесообразно организовывать семинары - дискуссии, деловые игры с разбором конкретных практических ситуаций.

Практические занятия необходимо строить, исходя из потребностей и умения решать типовые и творческие задачи будущей профессиональной деятельности с использованием электронно-вычислительной и другой техники.

Семинарские занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования соответствующих умений и навыков.

Целью проведения семинарских занятий является углубление теоретических знаний, формирование у слушателей умений свободно оперировать ими, применять теорию к решению практических задач, и в целом развивать творческое профессиональное мышление обучающихся.

Для углубления теоретических знаний следует осуществлять ориентацию слушателей на самостоятельное изучение дополнительной литературы.

9.2. Методические указания слушателям

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы слушателя.

Самостоятельная работа имеет целью закрепление и углубление знаний и навыков, полученных на лекциях и семинарских занятиях по курсу, подготовку к экзамену, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний.

Основными видами самостоятельной работы по курсу являются:

- изучение отдельных теоретических вопросов при подготовке к семинарам, в том числе подготовка докладов, сообщений, рефератов по данным вопросам;
- осмысление информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись;
- своевременная доработка конспектов лекций;
- подбор, изучение, анализ и конспектирование рекомендуемой литературы;
- подготовка к зачету.

Основу самостоятельной работы слушателя составляет работа с учебной и научной литературой. Чтение становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним.

Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана.

Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Методические указания для слушателей по подготовке к занятиям семинарского типа

Целью занятий семинарского типа является: проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения обучающимися программного материала; формирование и развитие умений, навыков применения теоретических знаний в реальной практике решения задач, анализа профессионально-прикладных ситуаций; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

1й – организационный;

2й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе слушатель планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку слушателя к занятию.

Подготовка к занятию семинарского типа включает в себя: работу в электронной информационно-образовательной среде, содержащей все образовательные ресурсы.

Слушатель должен изучить основную литературу по теме занятия семинарского типа, и, желательно, источники из списка дополнительной литературы, используемые для расширения объема знаний по теме (разделу), интернет-ресурсы.

Семинарские занятия способствуют успешному и эффективному самостоятельному изучению слушателями предмета, углубленному его пониманию. Широкий круг источников, предлагаемый слушателям, позволяет не только расширить эрудицию, но и проникнуть в содержание современных управленческих направлений во всей их специфичности.

Для более успешного освоения материала слушателям предлагается следующая последовательность подготовки темы:

1. Внимательно ознакомьтесь с содержанием плана семинарского занятия.

2. Прочитайте конспект лекции.

3. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебных пособий.

4. Прочтите рекомендуемую по теме литературу и составьте конспект прочитанного.

5. Проведите самоконтроль через соответствующие вопросы.

6. Составьте план изложения ответа на каждый вопрос плана занятия.

Тема должна быть изложена по плану, причем план можно предложить свой, в соответствии с той литературой, которая имеется у слушателя.

Во избежание механического переписывания материала рекомендованной литературы необходимо:

- а) представить рассматриваемые проблемы в развитии;
- б) провести сравнение различных концепций по каждой проблеме;
- в) отметить практическую ценность данных событий;
- г) аргументировано изложить собственную точку зрения на рассматриваемую проблему.