

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Оплата труда персонала рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:
зачеты 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	9,7			
Неделя	уп	рп	уп	рп
Лекции	20	20	20	20
Практические	20	20	20	20
Конт. ч. на аттест.	0,25	0,25	0,25	0,25
В том числе инт.	12	12	12	12
Итого ауд.	40	40	40	40
Контактная работа	40,25	40,25	40,25	40,25
Сам. работа	67,75	67,75	67,75	67,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Щербаков И.В.

Рабочая программа дисциплины

Оплата труда персонала

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

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: 38.03.03-20-1234-УПб.plm.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой Маслов В.П.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целью изучения является овладение обучающимися комплексным подходом к вопросам организации оплаты труда работников, занятых в любой сфере экономики, умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, а также увязывать данный курс с другими экономическими дисциплинами, применительно к особенностям специальности, в частности, с курсом «Экономика и социология труда» «Основы управление персоналом», «Организация труда персонала» и др..
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.37
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Знать:	
основные категории и понятия экономики основные экономические проблемы и их причины. предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики.	
Уметь:	
работать со справочной литературой и статистическим материалом; определять и описывать типичные ситуации в экономике применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности; ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики	
Владеть:	
методами решения типовых задач терминологией предметной области знания методикой и методами познания закономерностей развития, взаимодействия и взаимообусловленности экономических процессов; методикой анализа конкретных фактов экономической жизни, приводит их в определенную систему и обобщает в теоретические выводы	
ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
Знать:	
методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации. методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации и их роль в формировании системы оплаты труда персонала	
Уметь:	
ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
Владеть:	
способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации. способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основные категории и понятия экономики
3.1.2	основные экономические проблемы и их причины.
3.1.3	предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики.
3.1.4	методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации.
3.1.5	методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации
3.1.6	методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации и их роль в формировании системы оплаты труда персонала
3.2	Уметь:
3.2.1	ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации

3.2.2	ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации			
3.2.3	учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации			
3.2.4	ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации			
3.2.5	ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации			
3.2.6	учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации			
3.3	Владеть:			
3.3.1	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации.			
3.3.2	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации			
3.3.3	навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации			
3.3.4	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации.			
3.3.5	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации			
3.3.6	навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации			
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Кварт	Часов	Примечание
	Раздел 1. Организация оплаты труда			
1.1	Тема 1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала /Лек/	8	2	
1.2	Место оплаты труда в системе стимулирования персонала Понятия «компенсация», «вознаграждение», «зарботная плата», их сущность и взаимосвязь Факторы, влияющие на формирование заработной платы Типы и элементы организации оплаты труда /Пр/	8	2	
1.3	Тема 2. Компенсационный пакет, его структура и функции /Лек/	8	2	
1.4	Понятие компенсационного пакета Структура и функции компенсационного пакета Формирование компенсационного пакета Ретроспективный анализ формирования фонда оплаты труда Состав фонда оплаты труда (ФЗП) /Пр/	8	2	
1.5	Ретроспективный анализ формирования фонда оплаты труда Состав фонда оплаты труда (ФЗП) /Ср/	8	5	
1.6	Методы планирования фонда заработной платы (ФЗП) /Ср/	8	5	
1.7	Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия /Ср/	8	5	
	Раздел 2. Тарифное регулирование заработной платы			
2.1	Тема 4. Тарифная система оплаты труда /Лек/	8	4	Дискуссия
2.2	Сущность и элементы тарифной системы Показатели, характеризующие тарифную сетку Методологические подходы к разработке тарифных сеток Методы оценки сложности труда Система доплат к тарифам. Районное регулирование заработной платы /Пр/	8	4	Дискуссия
2.3	Тема 5. Тарифные системы зарубежных стран и их развитие. Грейдинг /Лек/	8	2	
2.4	Зарубежные тарифные системы Грейдинг /Пр/	8	2	
	Раздел 3. Сущность премиальной системы оплаты труда.			

3.1	Организация премирования работников /Лек/	8	2	Дискуссия
3.2	Принципы премирования. Элементы системы премирования Виды премиальных систем Современные подходы к формированию системы премирования /Пр/	8	2	Дискуссия
Раздел 4. Формы и системы заработной платы				
4.1	Формы и системы оплаты труда /Лек/	8	2	
4.2	Понятие форм и систем оплаты труда. Классификации систем оплаты труда Повременная форма оплаты труда и ее системы Сдельная форма оплаты труда и ее системы Коллективные формы оплаты труда	8	2	
4.3	Тема 8. Развитие систем оплаты труда /Лек/	8	2	
4.4	Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности Виды бестарифных систем Другие нетрадиционные системы оплаты труда /Пр/	8	2	Дискуссия
4.5	Зарубежные системы оплаты труда Оплата труда менеджеров за рубежом /Ср/	8	8	
4.6	Нетрадиционные формы вознаграждений /Ср/	8	6	
Раздел 5. Организация оплаты труда руководителей, специалистов и служащих				
5.1	Тема 10. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики /Лек/	8	4	
5.2	Особенности труда служащих и его оплаты. Оплата труда руководителей государственных предприятий Подходы к оплате труда руководителей, специалистов и служащих негосударственных организаций. Методы оценки сложности труда специалистов Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы Оплата труда государственных гражданских служащих /Пр/	8	4	Дискуссия
Раздел 6. Самостоятельная работа				
6.1	Подготовка к лекциям /Ср/	8	10	
6.2	Подготовка к практическим/ лабораторным занятиям /Ср/	8	20	
6.3	Подготовка к зачету /Ср/	8	8,75	
Раздел 7. Контактная работа				
7.1	Зачет /КА/	8	0,25	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

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

6.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Герасимова Е. А.	Рынок труда: метод. указ. для студ. напр. подг. 080400.62 Управление персоналом очн. и заоч. форм обуч.	Самара: СамГУПС, 2013	https://library.samgups.ru/cgi-bin/irbis/cgiirbis_64_ft.exe?C21COM=F&I21DBN=KTLG_FULLTEXT&P21DBN=KTLG&Z21ID=&S21CNR=5

6.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О.	Экономика труда: учеб. для бакалавров	М.: Юрайт, 2012	
Л2.2	под ред. Шкуриной Л. В., Даубаева К. Ж.	Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан: учебное пособие для бакалавров	Москва: УМЦ по образованию на железнодорожном транспорте, 2013	https://umczdt.ru/books/45/62140/
6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)				
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения				
6.2.1.1	Microsoft Office			
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем				
6.2.2.1	правочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1			
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml			
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)			
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.			
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования			