

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.16 ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Автор:

канд. экон. наук, доцент кафедры корпоративного управления Соколов А.А.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Стратегическое и операционное управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины: сформировать компетенции ПК-8 Знание 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-14 Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике и ПК-22 Умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени. В процессе освоения ПК-8, ПК-14 и ПК-22 происходит формирование профессионального мышления студента, влияющего на его дальнейший профессиональный рост.

План курса:

Тема 1. Основные понятия дисциплины. Эволюция теоретико-методологических подходов к формированию системы оплаты труда персонала

Заработная плата как денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд. Заработная плата как цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Заработная плата как выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Заработная плата как часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия. Существенные признаки заработной платы. Номинальная заработная плата. Реальная заработная плата. Понижающие и повышающие факторы уровня заработной платы. Функции заработной платы. Эволюция концептуальных подходов к формированию заработной платы: от макротеорий к микротеориям.

Тема 2. Оплата труда персонала как элемент кадровой политики предприятия

Кадровая политика как часть стратегии предприятия. Место и роль оплаты труда персонала в системе кадровой политики и стратегии предприятия. Политика установления заработной платы – составляющая стратегии предприятия. Стратегия, кадровая политика, система оплаты труда.

Тема 3. Система оплаты труда. Структура заработной платы

Структура заработной платы: основная (постоянная) часть заработной платы; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты. Доплаты и надбавки. Повременная и

сдельная формы оплаты труда Система оплаты труда. Простая сдельная система оплаты труда персонала, сдельно – премиальная система оплаты труда персонала, косвенно – сдельная система оплаты труда персонала, аккордная система оплаты труда персонала, сдельно – прогрессивная система оплаты труда персонала, простая повременная, повременно – премиальная система оплаты труда персонала, тарифный разряд, квалификационный разряд, тарифные коэффициенты, тарифная сетка, бенефиты.

Тема 4. Разработка системы оплаты труда на предприятии

Порядок разработки структуры базовой части оплаты труда Показатели труда, закладываемые в основу разрабатываемой системы оплаты труда Категории персонала Разработка переменной части заработной платы Премииальные системы, используемые в практике оплаты труда персонала. Профессионально-квалификационный уровень (ПКУ), деловые качества работника, сложность выполняемой работы (трудовых функций), результаты труда, система Раккера, гейншеринг, система Импрошейр, участие работников в прибыли предприятия.

Тема 5. Оплата труда персонала в системе государственных требований к ее формированию

Требования к минимальному и максимальному уровню заработной платы в государстве Дифференциация заработных плат. Оплата рабочего и нерабочего времени. Налогообложение заработной платы. МРОТ, прожиточный минимум, децильная группа, налогообложение заработной платы, стандартные вычеты.

Тема 6. Этика и социальная ответственность бизнеса в контексте политики оплаты труда на предприятии

Учет этических принципов при разработке системы оплаты труда. Социальная ответственность бизнеса в контексте формирования структуры заработной платы. Этика, деловые заповеди бизнеса, социальный человеческий капитал, социальная ответственность бизнеса.

Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

Промежуточная аттестация по дисциплине Б1.В.ОД.16 «Оплата труда персонала» проводится в соответствии с учебным планом для очной формы обучения в 6 семестре в форме зачета в виде устного опроса.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты	ПК-8.1.2.2	На уровне знаний: – основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; – сущность заработной платы как экономической категории.
		На уровне умений: – определять объем выборки и круг вопросов, затрагиваемых оплатой труда; – разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; – применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
		На уровне навыков:

<p>Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н) ПК-8 направлена на формирование трудовых функций, связанных с организацией труда персонала, организацией оплаты труда персонала, администрированием процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала.</p>		<p>– самостоятельная работа с законодательными актами, нормативно-методическими и справочными документами.</p>
<p>В соответствии с трудовыми функциями обобщенной трудовой функции «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н) ПК-14 направлена на организацию мероприятий по разработке экономических показателей эффективности труда.</p>	<p>ПК-14.2</p>	<p>На уровне знаний: – сформировавшееся систематическое умение по созданию систем мотивации труда; – специальной управленческо-методологической терминологии.</p> <p>На уровне умений: – по созданию систем мотивации труда; – контроль за использованием рабочего времени.</p> <p>На уровне навыков: – применения количественных и качественных методов анализа при принятии управленческих решений; – выявлять и оценивать проблемы социально-экономического характера, влияющие на организацию и осуществление управленческих функций, предлагая их решение.</p>
<p>ПК-22 направлена на организацию труда персонала, организацию оплаты труда персонала, администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала (Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом». Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «06» октября 2015 г. № 691н)</p>	<p>ПК-22.1.2</p>	<p>На уровне знаний: – методики управленческой мотивации; – возможности создания систем мотивации труда; – специальной управленческо-методологической терминологии.</p> <p>На уровне умений: – применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений; – выявлять и оценивать проблемы социально-экономического характера, влияющие на организацию и осуществление управленческих функций, предлагая их решение.</p> <p>На уровне навыков: – применения на практике современных технологий мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p>

Основная литература

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник. - 6-е изд., изм. и доп. –М: НОРМА: ИНФРА-М, 2015. - 415 с.
2. Генкин Б. М. Основы организации труда: учебное пособие. - М.: НОРМА, 2014. – 399 с
3. Кибанов А.Я. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник - под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 522с.
4. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова - М.: ИНФРА-М, 2015. - 582 с.