

# 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.