

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Институт государственной службы и управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

решением      кафедры      управления  
персоналом

Протокол от «26» июля 2019 г. № 12

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.18 Оплата труда персонала

---

*(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

Опл. тр. перс.

---

*(краткое наименование дисциплины)*

38.03.03 Управление персоналом

---

*(код, наименование направления подготовки)*

Управление персоналом организации и государственной службы

---

*(направленность (профиль))*

бакалавр

---

*(квалификация)*

очная

---

*(форма обучения)*

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

**Автор-составитель:**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом  
Рассказова И.Н.

**Заведующий кафедрой:**

И.о. заведующего кафедрой управления персоналом, доктор социологических наук,  
доцент Обухова Л. А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	20
6.1. Основная литература.....	21
6.1. Основная литература.....	21
6.2. Дополнительная литература.....	21
6.2. Дополнительная литература.....	21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	21
6.4. Нормативные правовые документы.....	21
6.4. Нормативные правовые документы.....	21
6.5. Интернет-ресурсы.....	21
6.5. Интернет-ресурсы.....	21
6.6. Иные источники.....	21
6.6. Иные источники.....	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	22

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Дисциплина Б1.В.18 «Оплата труда персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения 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 умение применять их на практике	ПК-8.2	способность разрабатывать и внедрять системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по организации труда и оплаты персонала	ПК-8.2	На уровне знаний: демонстрировать знание форм и систем оплаты труда.
		На уровне умений: определяет порядок разработки и внедрения различных систем индивидуальной и коллективной оплаты труда с учетом различных категорий персонала и спецификой деятельности организации.
		На уровне навыков: владеет навыками работы с действующими нормативными документами, необходимыми для организации оплаты труда.

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.18 «Оплата труда персонала» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем составляет 32 часа: лекции - 16 часов, практические занятия - 16 часов. Самостоятельная работа составляет 40 часов.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.18 «Оплата труда персонала» изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Дисциплина Б1.В.18 «Оплата труда персонала» относится к вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина реализуется после изучения Б1.В.ДВ.09.01 «Административная этика» / Б1.В.ДВ.09.02 «Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины» (5 семестр);

Дисциплина реализуется одновременно с дисциплинами: Б1.В.23 Модуль «Технологии привлечения персонала» Б1.В.23.03 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (7 семестр).

Дисциплина служит основой для Б2.В.03(П) «Исследовательская работа» (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет предусмотрен в 7 семестре.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### Очная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемост и*, промежуточ ной аттестации* *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1.	Теоретико-методологические основы оплаты труда	6	1		1		4	О
Тема 2.	Доходы и расходы населения: социально-экономическая природа, взаимосвязь и взаимозависимость	6	1		1		4	О
Тема 3.	Организация заработной платы	6	1		1		4	О
Тема 4.	Организационно-экономический механизм регулирования заработной платы	6	1		1		4	О
Тема 5.	Факторы, оказывающие влияние на уровень оплаты в организации	8	2		2		4	О
Тема 6.	Дизайн система оплаты труда	8	2		2		4	О
Тема 7.	Построение грейдовых систем оплаты труда	8	2		2		4	О
Тема 8.	Построение систем премирования сотрудников	8	2		2		4	О
Тема 9.	Модели гибкой оплаты труда: оплата по результату	8	2		2		4	О
Тема 10.	Системы бюджетирования, аудита и контроля, предназначенные для регулирования заработной платы	8	2		2		4	О, Т
	Промежуточная аттестация							За
Всего		72	16	-	16		40	

Примечание:

\* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т).

\*\* формы промежуточной аттестации: зачет (За).

#### Содержание дисциплины

##### Тема 1. Теоретико-методологические основы оплаты труда

Содержание, особенности и проблемы регулирования оплаты труда в экономических теориях. К вопросу и сущности заработной платы. Формирование равновесной ставки заработной платы на рынке труда.

Валовый внутренний продукт, национальный доход и формирование доходов населения, система национальных счетов. Экономическая природа доходов. Факторы, определяющие спрос на человеческие ресурсы и уровень их оплаты.

## **Тема 2. Доходы и расходы населения: социально-экономическая природа, взаимосвязь и взаимозависимость**

Доходы, расходы и сбережения населения: источники, виды, структура. Заработная плата как основной источник доходов работников: основные функции и тенденции развития. Предпринимательский доход: экономическая природа и тенденции развития. Пенсия как доход нетрудоспособного населения.

Общая динамика заработной платы: макроэкономические характеристики. Межрегиональная дифференциация в заработной плате: масштабы и динамика. Формы и методы территориального регулирования доходов и заработной платы.

## **Тема 3. Организация заработной платы**

Принципы, функции, формы и системы заработной платы. Системы организации оплаты труда: тарифная и бестарифная системы заработной платы. Тарифная система, ее структура и функции. Надтарифные условия оплаты труда. Системы доплат, компенсаций и надбавок к тарифным ставкам. Организация заработной платы руководителей и специалистов.

Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации.

## **Тема 4. Организационно-экономический механизм регулирования заработной платы**

Основные направления реформирования организации заработной платы. Формы и методы государственного регулирования заработной платы. Формы активного и пассивного регулирования заработной платы. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства. Минимальная заработная плата.

Механизм формирования фондов оплаты труда в организации. Управление заработной платой на уровне организации.

## **Тема 5. Факторы, оказывающие влияние на уровень оплаты в организации**

Трудовая теория стоимости, природа внешнего и внутреннего рынка труда, экономический закон спроса и предложения (классическая Оплата труда персонала), теория эффективной заработной платы, теория человеческого капитала, теория агентских отношений, соглашение об оплате труда о факторах заработной платы.

Внутренняя ценность и соотношение. Внешние соотношения. Ценность сотрудника. Финансовое положение организации. Позиция в сфере оплаты труда. Влияние профсоюзов.

## **Тема 6. Дизайн система оплаты труда**

Ожидаемое поведение и целевые установки в разработке дизайна оплаты труда. Подходы к совершенствованию фиксированной части оплаты труда: цели и методы оценки труда, метод балльной оценки, грейдовые системы и т.д. Совершенствование переменной части оплаты труда: показатели стимулирования, философия строения переменной части, методы определения результатов деятельности.

## **Тема 7. Построение грейдовых систем оплаты труда**

Механизм формирования схемы должностных окладов. Цели введения грейдов при оплате труда. Количество и уровни грейдов. Особенности системы грейдов для административно-управленческого персонала. Разработка матрицы достижения целей. Разработка программ перехода на новую систему оплаты труда.

## **Тема 8. Построение систем премирования сотрудников**

Требования при разработке премиальных систем. Размер премии. Периодичность премирования. Источники выплат премий. Организация текущего и единовременного

поощрения сотрудников. Единовременные и специальные премии. Механизм депремирования.

#### **Тема 9. Модели гибкой оплаты труда: оплата по результату**

Оплата по результату как составная часть мотивации персонала в управлении по результатам. Побочные эффекты системы оценки эффективности. Значение стимулирования за коллективные результаты труда. Формы стимулирования за результаты деятельности компании. Распределения фонда поощрения по структурным подразделениям. Социальные выплаты в оплате по результату.

#### **Тема 10. Системы бюджетирования, аудита и контроля, предназначенные для регулирования заработной платы**

Общие принципы процесса планирования и составления бюджета заработной платы в организации. Анализ заработной платы: факторный анализ фонда заработной платы, анализ средней заработной платы, анализ структуры фонда заработной платы, анализ форм и систем оплаты труда, анализ применяемой тарифной системы.

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.В.18 «Оплата труда персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Теоретико-методологические основы оплаты труда	опрос
Тема 2.	Доходы и расходы населения: социально-экономическая природа, взаимосвязь и взаимозависимость	опрос
Тема 3.	Организация заработной платы	опрос
Тема 4.	Организационно-экономический механизм регулирования заработной платы	опрос
Тема 5.	Факторы, оказывающие влияние на уровень оплаты в организации	опрос
Тема 6.	Дизайн система оплаты труда	опрос
Тема 7.	Построение грейдовых систем оплаты труда	опрос
Тема 8.	Построение систем премирования сотрудников	опрос
Тема 9.	Модели гибкой оплаты труда: оплата по результату	опрос
Тема 10.	Системы бюджетирования, аудита и контроля, предназначенные для регулирования заработной платы	опрос, тестирование

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление по вопросам к опросам,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

### **Вопросы темы для подготовки к опросам:**

#### **Тема 1. Теоретико-методологические основы оплаты труда**

1. Формирование равновесной ставки заработной платы на рынке труда.
2. Валовый внутренний продукт, национальный доход, формирование доходов населения, система национальных счетов.
3. Экономическая природа доходов.
4. Факторы, определяющие спрос на человеческие ресурсы и уровень их оплаты.

#### **Тема 2. Доходы и расходы населения: социально-экономическая природа, взаимосвязь и взаимозависимость**

1. Общая динамика заработной платы: макроэкономические характеристики.
2. Межрегиональная дифференциация в заработной плате: масштабы и динамика.
3. Формы и методы территориального регулирования доходов и заработной платы.

#### **Тема 3. Организация заработной платы**

1. Системы доплат, компенсаций и надбавок к тарифным ставкам.
2. Организация заработной платы руководителей и специалистов.
3. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации.

#### **Тема 4. Организационно-экономический механизм регулирования заработной платы**

1. Минимальная заработная плата.
2. Механизм формирования фондов оплаты труда в организации. Управление заработной платой на уровне организации.

#### **Тема 5. Факторы, оказывающие влияние на уровень оплаты в организации**

1. Внутренняя ценность и соотношение. Внешние соотношения.
2. Ценность сотрудника.
3. Финансовое положение организации.
4. Позиция в сфере оплаты труда.
5. Влияние профсоюзов.

#### **Тема 6. Дизайн система оплаты труда**

1. Совершенствование переменной части оплаты труда: показатели стимулирования, философия строения переменной части, методы определения результатов деятельности.



### **Тема 7. Построение грейдовых систем оплаты труда**

1. Особенности системы грейдов для административно-управленческого персонала.
2. Разработка матрицы достижения целей. Разработка программ перехода на новую систему оплаты труда.

### **Тема 8. Построение систем премирования сотрудников**

1. Организация текущего и единовременного поощрения сотрудников.
2. Единовременные и специальные премии.
3. Механизм депремирования.

### **Тема 9. Модели гибкой оплаты труда: оплата по результату**

1. Формы стимулирования за результаты деятельности компании.
2. Распределения фонда поощрения по структурным подразделениям.
3. Социальные выплаты в оплате по результату.

### **Тема 10. Системы бюджетирования, аудита и контроля, предназначенные для регулирования заработной платы**

1. Анализ заработной платы: факторный анализ фонда заработной платы, анализ средней заработной платы, анализ структуры фонда заработной платы, анализ форм и систем оплаты труда, анализ применяемой тарифной системы.

#### **Примерный вариант итогового теста по дисциплине:**

##### **1. Заработная плата – это:**

- а) часть национального дохода, которая выплачивается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда;
- б) количество денежных средств, выплаченных работнику за его труд;
- в) сумма денежных средств, начисленных работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда;
- г) количество товаров, которое может купить работник за свою заработную плату;
- д) совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

##### **2. Тарифная система оплаты труда состоит из следующих элементов:**

- а) тарифные ставки, тарифные сетки;
- б) тарифно-квалификационные справочники;
- в) фонд оплаты труда;
- г) минимальная ставка и минимальные тарифные коэффициенты;
- д) квалификационные разряды рабочих и служащих.

##### **3. Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы:**

- а) прямая сдельная, сдельно-премиальная;
- б) сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная;
- в) аккордная;
- г) индивидуальная и коллективная;
- д) контрактная.

##### **4. Повременная форма оплаты труда имеет следующие системы:**

- а) прямая повременная, повременно-премиальная;
- б) повременно-премиальная с выполнением нормированных заданий;

**в) контрактная;**

г) индивидуальная и коллективная;

д) повременно-аккордная.

**5. Тарифная ставка – это:**

**а) заработная плата рабочего за единицу продукции;**

б) заработная плата бригады за месяц; в) реальная заработная плата рабочего;

г) минимальная заработная плата;

д) максимальная заработная плата рабочего.

**6. Тарифная сетка состоит из:**

**а) тарифных ставок рабочих;**

**б) тарифных коэффициентов;**

**в) квалификационных разрядов;**

г) минимальной заработной платы рабочих;

д) номинальной и реальной заработной платы.

**7. Фонд оплаты труда включает в себя:**

**а) основную и дополнительную заработную плату;**

**б) тарифную заработную плату и премиальные выплаты;**

**в) сдельную и повременную заработную плату;**

**г) фонды оплаты труда работников подразделений;**

**д) зарплату основных и вспомогательных рабочих.**

**8. Система государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя:**

**а) величину минимальной заработной платы;**

**б) величину тарифной ставки первого разряда;**

**в) республиканские тарифы оплаты труда;**

**г) индексацию заработной платы;**

**д) размеры максимальной заработной платы.**

**9. Функции заработной платы:**

**а) экономическая;**

**б) социальная;**

**в) стимулирующая;**

**г) регулирующая;**

**д) контрольная.**

**10. Дополнительная заработная плата работников включает в себя:**

**а) доплату за сокращенный рабочий день подросткам;**

**б) доплату за перерывы в работе кормящих матерей;**

**в) вознаграждения по итогам работы за год;**

**г) оплату ежегодных и дополнительных отпусков;**

**д) материальную помощь.**

**11. Квалификационный разряд это:**

**а) показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего;**

б) это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц);

в) это таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда.

**12. Бестарифная система это:**

**А) система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.**

Б) система оплаты труда, которая включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно- квалификационные справочники.

В) система оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Г) система оплаты труда за фактически выполненный объем работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

**13. Выберите 2 пары понятий одного вида (категории):**

А) Сдельная форма оплаты труда – бестарифная форма оплаты труда;

**Б) Сдельная форма оплаты труда – повременная форма оплаты труда;**

**В) Тарифная система оплаты труда – бестарифная система оплаты труда;**

Г) Система грейдов – сдельная расценка.

**14. Оплата труда на комиссионной основе:**

**А) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.**

Б) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.

В) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

**15. При системе плавающих окладов**

А) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

**Б) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.**

В) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

**16. Система оплаты труда с групповым премированием:**

А) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.

**Б) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.**

**В) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.**

#### **17. Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию**

**А) Премии в этом случае начисляются не за достигнутые результаты в работе, а за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования**

работника, тем большую премию он получит.

**Б) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.**

**В) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.**

#### **18. При бонусной системе:**

**А) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.**

**Б) Заработная плата состоит из двух частей: оклада и премии. Бонус (вознаграждение или премия) может быть личный и командный.**

**В) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.**

#### **19. Какие утверждения верны:**

**А) При окладной системе оплата труда производится по тарифным ставкам, а не по установленным месячным должностным окладам.**

**Б) Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время.**

**В) Сдельная система оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания.**

#### **20. Прямая сдельная система оплаты труда:**

**А) когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за**

**количество произведенной продукции (операций);**

**б) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.**

**в) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.**

#### **21. Сдельно-премиальная система оплаты труда:**

**а) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.**

б) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.

**В) когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов.**

## **22. Сдельно-прогрессивная оплата труда:**

**А) предусматривает начисление заработной платы следующим образом:**

**- за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;**

**- за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.**

Б) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.

В) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

## **23. Сдельно-регрессивная оплата труда:**

А) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.

Б) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

**В) Характеризуется тем, что начиная с определенного уровня перевыполнения норм, происходит снижение сдельной расценки.**

## **24. Косвенно-сдельная оплата труда:**

**А) система оплаты труда, при которой труд вспомогательного персонала оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными работниками, которых они обслуживают;**

Б) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.

В) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

## **25. Аккордная система:**

**А) когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ.**

Б) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

В) система оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

## **26. Аккордно-премиальная система:**

**А) когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ.**

Б) Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

**В) означает, что за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ рабочим выплачивается премия.**

#### **27. Коллективная (бригадная) система:**

А) сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату.

Б) Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

**В) Когда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д.**

#### **28. АУП - это:**

**А) группа служащих, т. е. лица, работа которых связана с управленческой, финансовой и коммерческой деятельностью организации.**

Б) группа рабочих, к которой относятся работники, занятые в процессе создания материальных ценностей и товаров, т. е. участвующие в производственном процессе.

В) персонал, занятый в организации неосновной деятельности, иными словами, непроизводственные работники.

#### **29. ОПР-это:**

А) группа служащих, т. е. лица, работа которых связана с управленческой, финансовой и коммерческой деятельностью организации.

**Б) группа рабочих, к которой относятся работники, занятые в процессе создания материальных ценностей и товаров, т. е. участвующие в производственном процессе.**

В) персонал, занятый в организации неосновной деятельности, иными словами, непроизводственные работники.

#### **30. Списочный состав персонала:**

**А) это общая кадровая численность работников предприятия, и представляет собой совокупность всех постоянных, временных, а также сезонных рабочих и сотрудников вне зависимости от того, находятся ли они в данный момент времени на рабочих местах или по каким-либо причинам отвлечены от работы (по болезни, из-за ухода в армию, в отпуск, поездки в командировку).**

Б) штатная численность персонала, разделенная на 12 месяцев;

В) численность уволенных в предыдущем месяце работников;

Г) количество вновь принятых работников.

#### **Вопросы для самостоятельного изучения**

1. Формирование равновесной ставки заработной платы на рынке труда.
2. Валовой внутренний продукт, национальный доход, формирование доходов населения, система национальных счетов.
3. Экономическая природа доходов.
4. Факторы, определяющие спрос на человеческие ресурсы и уровень их оплаты.
5. Общая динамика заработной платы: макроэкономические характеристики.
6. Межрегиональная дифференциация в заработной плате: масштабы и динамика.

7. Формы и методы территориального регулирования доходов и заработной платы.
8. Системы доплат, компенсаций и надбавок к тарифным ставкам.
9. Организация заработной платы руководителей и специалистов.
10. Нормативно-правовые основы регулирования заработной платы в организации.
11. Минимальная заработная плата.
12. Механизм формирования фондов оплаты труда в организации. Управление заработной платой на уровне организации.
13. Внутренняя ценность и соотношение. Внешние соотношения.
14. Ценность сотрудника.
15. Финансовое положение организации.
16. Позиция в сфере оплаты труда.
17. Влияние профсоюзов.
18. Совершенствование переменной части оплаты труда: показатели стимулирования, философия строения переменной части, методы определения результатов деятельности.
19. Особенности системы грейдов для административно-управленческого персонала.
20. Разработка матрицы достижения целей. Разработка программ перехода на новую систему оплаты труда.
21. Организация текущего и единовременного поощрения сотрудников.
22. Единовременные и специальные премии.
23. Механизм депремирования.
24. Формы стимулирования за результаты деятельности компании.
25. Распределения фонда поощрения по структурным подразделениям.
26. Социальные выплаты в оплате по результату.
27. Анализ заработной платы: факторный анализ фонда заработной платы, анализ средней заработной платы, анализ структуры фонда заработной платы, анализ форм и систем оплаты труда, анализ применяемой тарифной системы.

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

##### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения 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 умение применять их на практике	ПК-8.2	способность разрабатывать и внедрять системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-8.2 – способность разрабатывать и внедрять системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).	<p>Определяет базовые категории в сфере мотивации и стимулирования.</p> <p>Идентифицирует методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их.</p> <p>Разрабатывает модели мотивации и стимулирования в.</p> <p>Знает методы и процедуры оценки эффективности системы управления мотивацией в организации.</p>	<p>Точно определены базовые категории в сфере мотивации и стимулирования.</p> <p>Идентифицированы методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их</p> <p>Разработана модель мотивации и стимулирования в организации в зависимости от организационных условий.</p> <p>Разработаны методы и процедуры оценки эффективности системы управления мотивацией в организации.</p>

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Вопросы к зачету

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
3. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
4. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
5. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
6. Понятие тарифной системы оплаты труда.
7. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
8. Разработка внутризаводской тарифной системы.
9. Формы и системы оплаты труда.
10. Понятие системы заработной платы.
11. Классификация систем заработной платы.
12. Структура заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
13. Основная и дополнительная заработная плата.
14. Повременная система оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
15. Системы повременной оплаты труда – простая повременная, повременно премиальная.
16. Повременная система оплаты труда с контролируемой выработкой
17. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
18. Поощрительные системы.
19. Премирование за основные результаты работы.
20. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.



21. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
22. Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
23. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда. Организация заработной платы на основе тарифной системы.
24. Условия применения повременной оплаты труда.
25. Системы сдельной оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
26. Условия применения сдельной оплаты труда.
27. Системы сдельной оплаты труда – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.
28. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
29. Коэффициенты квалификационного уровня.
30. Коэффициенты трудового участия.
31. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
32. Бестарифная система оплаты труда: условия применения, варианты начисления.
33. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
34. Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.
35. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.
36. Формирование единого фонда оплаты труда работников.
37. Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда.
38. Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.
39. Особенности оплаты труда различных категорий персонала торгового предприятия - выбор основных факторов.
40. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.
41. Особенности организации тарифной оплаты служащих.
42. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.
43. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.
44. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
45. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
46. Анализ расходования средств по основным видам издержек.
47. Сущность стимулирования труда на предприятии: виды стимулов, требования к организации стимулирования труда.
48. Показатели систем премирования различным категориям работников.
49. Коллективная (бригадная) форма оплаты труда: понятие, условия применения.
50. Особенности в оплате труда руководителей предприятия и их учет при определении должностных окладов и системы стимулирования.
51. Материальное и моральное стимулирование на предприятии.
52. Социальные программы предприятия, источники их финансирования.

### **Варианты заданий на зачет:**

#### **Задания № 1:**

Определить заработную плату подсобного работника, дневная тарифная ставка которого 26,88 руб. в смену. Рабочий обслуживает двух основных рабочих. Смешанная норма выработки первого рабочего 20 шт. в смену, другого 16 шт. в смену. Фактическая

выработка за смену составила у первого работника 35 шт., а другого 25 шт. Система оплаты непрямая поддержка.

Задания № 2:

Определить выработку одного работника в плановом году и ее рост в процентах к базовому году, если в году 250 рабочих дней, годовая выработка в базовом периоде составила 18,6 тыс. руб. на чел./час. По плану объем выпуска продукции составил 36,88 тыс. руб/год, а снижение трудоемкости производственной программы – 2000 человеко-дней.

Задания № 3:

Определить заработную плату каждому члену бригады, если бригаде выплачено за месяц 12000руб. Все члены бригады работают в нормальных условиях труда. Временная 12 тарифная ставка I разряда составляет 1,3 руб/час. Работники V и III разрядов отработали 170 часов за месяц, а работники IV разряда 150 часов за месяц, тарифные коэффициенты по разрядам установлены: III – 1,2; IV – 1,33; V – 1,5.

Задания № 4:

Установить норму выработки и начислить заработную плату работнику виноградарской бригады на обрезке виноградника, если: Подготовительно – заключительное время 15 мин. Время на личные надобности и отдых 10 минут. Производительность работника 10 кустов за 30 мин. Работы. Работник, обрезая за 1 день – 120 кустов, за 2-ой день – 110 кустов, а 3-й день – 130 кустов. Тарифный разряд II, тарифная ставка – 31 руб. 33 коп.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.

16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачет» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачет» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов;
- 100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

#### 4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

#### **Методические указания по самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

#### **Методические указания по подготовке к опросу**

Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

#### **Методические указания по подготовке к тестированию**

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовка способствует составлению развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### 6.1. Основная литература

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 152 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/22838>
2. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата: допущено УМО ... / МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 492 с.
3. Минаева Н.Л. Управление персоналом: курс лекций. – М.: Экон-информ, 2012. – 176 с.

### 6.2. Дополнительная литература

1. Радевич Е. Оплата труда руководителя компании: британский опыт // Человек и труд. – 2012. – № 3. – С. 29–34.
2. Bratton J. Human Resource Management: Theory and Practice. – New York: Palgrave Macmillan, 2012. – Электронный ресурс: [https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=qNocBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Human+Resource+Management++2012&ots=0opWxxiDYm&sig=43Dnkyl132OGqQFmbNp2pSAMC6M&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Human%20Resource%20Management%](https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=qNocBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Human+Resource+Management++2012&ots=0opWxxiDYm&sig=43Dnkyl132OGqQFmbNp2pSAMC6M&redir_esc=y#v=onepage&q=Human%20Resource%20Management%20)

### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс. – Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, 2014. – 178 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/30844>

### 6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

### 6.5. Интернет-ресурсы

1. [www: // AUP.ru](http://www.aup.ru) (Административно-управленческий портал)
2. [www: // ilo.ru](http://www.ilo.ru) (сайт Международной организации труда)
3. [http: // www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) (специализированный сайт для HR- менеджеров)
4. [http: // www.personal-mix.ru](http://www.personal-mix.ru) (научно-практический журнал «Персонал МИКС»)
5. [www: // uptr.ru](http://www.uptp.ru) (сайт журнала «Проблемы теории и практики управления»)
6. [www: // hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm) (Онлайновый журнал «Управление персоналом»)
7. <http://www.top-personal.ru/> Журнал “Управление персоналом”
8. [http://bigc.ru/publications/other/org\\_culture/](http://bigc.ru/publications/other/org_culture/) Статьи по управлению персоналом.
9. Персонал.ру
10. Кадровик.ру
11. Российское “Интернет-агентство занятости” ([www.job.ru](http://www.job.ru)).
12. Проект компании “AgavaSoftware” – JobList.ru ([www.joblist.ru](http://www.joblist.ru)).
13. Работа и карьера на портале “Кирилл и Мефодий” ([www.km.ru/job](http://www.km.ru/job)).

### 6.6. Иные источники

1. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал в России?: препринт / Государственный ун-т Высшая школа экономики. – М.: ГУ ВШЭ, 2012. – 76 с.

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: [www.nns.ru](http://www.nns.ru); Российская государственная библиотека. URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru); Российская национальная библиотека. URL: [www.nnir.ru](http://www.nnir.ru); Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>