

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

ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Факультет международного бизнеса и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от «13» сентября 2018 г. № 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.12 Практикум по определению оплаты труда и использованию
системы грейдов**

38.03.03 Управление персоналом

Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора – 2019

Москва, 2018 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Преподаватель

А.Ш.Шахбазов

Заведующий кафедрой менеджмента ИБДА

Д.э.н., профессор

А.Л.Гапоненко

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины (модуля)
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины (модуля), ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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

1.1. Дисциплина Б1.В.12 Практикум по определению оплаты труда и использованию системы грейдов 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 8.3	практические аспекты разработки систем оплаты труда и премирования на основе тарификации или грейдирования
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК 24.2	способность оценки эффективности системы материального стимулирования

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ ¹	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Организация оплаты труда персонала	ПК 8.3 ПК 24.2	<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации. - анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям. - проводить мониторинг заработной платы на рынке труда. - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала. <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов. - порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат.

¹ Столбец вводится только для ПК, при необходимости для ОПК, СПК, ДПК и только для ОП ВО, реализуемых на основе ОС.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Учебным планом для дисциплины Б1.В.12 Практикум по определению оплаты труда и использованию системы грейдов установлено:

- трудоемкость дисциплины – 2 ЗЭТ;
- контактная работа с преподавателем – 24 часа, в том числе 24 часа – Пр;
- СРС – 48 часов;

5 семестр, 2 ЗЭТ, 72 часа (24 Пр, 48 СРС), зачет.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.12 Практикум по определению оплаты труда и использованию системы грейдов предназначена для студентов третьего курса, изучается в 5 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Управление человеческими ресурсами (2 курс),
- Документационное обеспечение управления персоналом (2 курс).

Форма промежуточной аттестации в 5 семестре – зачёт.

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации** *
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	К СР		
Тема 1	Методы и алгоритм грейдирования.	12			4		8	О
Тема 2	Выбор факторов. Факторы по Мерсеру Определение веса факторов	12			4		8	О
Тема 3	Определение ценности должности (рабочего места) через балльно-факторную оценку	12			4		8	К
Тема 4	Расчет баллов. Позиционные классы и бэнды. Определение величины грейда. Матрица грейдов	12			4		8	К
Тема 5	Ознакомление с кейсом	12			4		8	К
Тема 6	Построение системы	12			4		8	К

	рейдов для компании описанной в кейсе							
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72			24		48	

Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Методы и алгоритм рейдирования	Что такое рейдирование. Широкие и узкие вилки. Основные системы рейдирования Хэй, Мерсер, Тауерс-Ватсон
Тема 2	Выбор факторов. Факторы по Мерсеру Определение веса факторов	Определение ценности должности по Мерсеру. Цепочка создания ценностей. Основные факторы при оценке должности
Тема 3	Определение ценности должности (рабочего места) через балльно-факторную	Описание позиции. Определение позиционного класса должности.
Тема 4	Расчет баллов. Позиционные классы и бэнды. Определение величины рейда. Матрица рейдов	Переход от позиционного класса к рейдам. Правила перехода. Объединение рейдов в бэнды. Определение соответствия уровня дохода с рейдом
Тема 5.	Ознакомление с кейсом	Изучение кейса. (120 сотрудников, 30 должностей). Анализ недостатков существующей системы оплаты
Тема 6.	Построение системы рейдов для компании описанной в кейсе	Оценка должностей по мерсеру. Построение системы рейдов для компании с учетом рынка и материалов кейса

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.12 Практикум по определению оплаты труда и использованию системы рейдов используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Методы и алгоритм рейдирования.	О
Выбор факторов. Факторы по Мерсеру Определение веса факторов	О
Определение ценности должности (рабочего места) через балльно-факторную оценку	К
Расчет баллов. Позиционные классы и бэнды. Определение величины рейда. Матрица рейдов	К
Ознакомление с кейсом	К

Построение системы грейдов для компании описанной в кейсе	К
---	---

4.1.2. Зачет по дисциплине Б1.В.12 Практикум по определению оплаты труда и использованию системы грейдов проводится в устной форме.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерные вопросы для проведения устного опроса в группе:

1. понятие грейдирования,
2. виды систем грейдов,
3. отличие тарифной сетки от грейдов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

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 8.3	практические аспекты разработки систем оплаты труда и премирования на основе тарификации или грейдирования
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК 24.2	способность оценки эффективности системы материального стимулирования

4.3.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-8.3 практические аспекты разработки систем оплаты труда и премирования на основе тарификации или грейдирования	<ul style="list-style-type: none"> – разработка системы оплаты труда персонала. – формирование планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат 	<ul style="list-style-type: none"> – анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям. – проводить мониторинг заработной платы на рынке труда. – анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала. – работать с информационными системами и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		базами данных по оплате труда персонала. – составлять прогнозы развития оплаты труда персонала – составлять бюджет фонда оплаты труда и компенсационных выплат
ПК-24.2 способность оценки эффективности системы материального стимулирования	– способность принимать аргументированное решение о целесообразности применения конкретной системы материального стимулирования.	– знание современных систем материального стимулирования – умение использовать результаты обзоров – знание критериев оценки эффективности для систем материального стимулирования – Может аргументировано объяснять выбор того или иного инструмента материальной мотивации в конкретной ситуации

4.3.3. Типовые контрольные задания или иные материалы (типичные оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Шкала оценивания

85-100 баллов	<p>Студент может:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям. – проводить мониторинг заработной платы на рынке труда. – анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала. – работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала. – составлять прогнозы развития оплаты труда персонала – составлять бюджет фонда оплаты труда и компенсационных выплат – знание современных систем материального стимулирования – умение использовать результаты обзоров – знание критериев оценки эффективности для систем материального стимулирования – может аргументировано объяснять выбор того или иного инструмента материальной мотивации в конкретной ситуации
84-70 баллов	<p>Студент может:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям. – проводить мониторинг заработной платы на рынке труда. – анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала. – работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала. – составлять прогнозы развития оплаты труда персонала – составлять бюджет фонда оплаты труда и компенсационных выплат – знание современных систем материального стимулирования
69-55 баллов	<p>Студент может:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим

	профессиональным квалификациям. - проводить мониторинг заработной платы на рынке труда с незначительными ошибками. - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала. - работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала. - составлять прогнозы развития оплаты труда персонала с незначительными ошибками
Менее 55 баллов	Студент не может: - анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям. - проводить мониторинг заработной платы на рынке труда. - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала. - работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала. - составлять прогнозы развития оплаты труда персонала

5. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

5.1. Основная литература.

Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72146.html>

5.2. Дополнительная литература.

Уколов Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.Д. Уколов. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2013. — 88 с. — 978-5-7782-2247-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/44978.html>

5.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

5.4. Нормативные правовые документы.

5.5. Интернет-ресурсы.

1. www.Salary.com
2. www.HR.com
3. www.Linkedin.com
4. www.mercer.com
5. www.hay.com

5.6. Иные источники.

1. Алиев И.М., Горелов М.А. Политика доходов и заработной платы. М.: Феникс. 2008.

2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методика. Практика. М.: Альпина Паблишерз. 2010.
 3. Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом. М.: Дело и Сервис. 2010.
 4. Амстронг М. Оплата труда 2007
 5. T. Milkovich Compensation 2005
 6. A.Berger Compensation handbook 2008
- 6. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**
- Флипчарт, доска, проектор с компьютером
 - Компьютер и проектор с доступом в интернет.