

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.02.2024 16:50:08

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8446352b6bb6037f94388008c29977c61rbff5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики, управления и юриспруденции**

**Кафедра «Управление и бизнес-информатика»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебно-методической работе

Е.В. Бебешко

«31» марта 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

**Организация оплаты и стимулирования труда персонала**

Направление подготовки

**38.04.03 Управление персоналом**

Профиль

**Специалист по управлению персоналом организаций**

Квалификация выпускника

*Магистр*

Для всех  
форм обучения

Симферополь 2023

Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
<b>Б1.В.03</b>	<b>ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА</b>
Цель изучения дисциплины	Дать студентам систему знаний и компетенций в области организации и экономики оплаты труда, материального стимулирования работников в организациях различных сфер экономики
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины» программы магистратуры
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-4
Содержание дисциплины	<p>Тема 1 . Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда</p> <p>Тема 2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p> <p>Тема 3. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.</p> <p>Тема 4. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации</p> <p>Тема 5. Тарифное нормирование оплаты труда</p> <p>Тема 6. Формы и системы оплаты труда рабочих</p> <p>Тема 7. Системы оплаты и стимулирования труда управленческого персонала</p> <p>Тема 8 Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования</p> <p>Тема 9 . Формирование фонда заработной платы в организации</p> <p>Тема 10 . Социальный пакет работника и его формирование</p> <p>Тема 11. Программы долгосрочного материального стимулирования персонала</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)
Форма промежуточной аттестации	Зачет

## Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратуры	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Контроль качества освоения дисциплины	12
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	13
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	14
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14
Приложении к РПД	

## 1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратуры

Целью изучения дисциплины «Организация оплаты и стимулирования труда» является формирование у студентов системы знаний и компетенций в области организации и экономики оплаты труда, материального стимулирования работников в организациях различных сфер экономики.

В результате освоения ОПОП магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<b>ПК-4</b>	Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда	<p>ПК-4.1 Знает теоретические, методические и нормативно-правовые основы организации, нормирования и оплаты труда</p> <p>ПК-4.2. Умеет управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда</p> <p>ПК-4.3. Владеет навыками документационного сопровождения процессов организации, нормирования и оплаты труда персонала</p>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.03. «Организация оплаты и стимулирования труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины» учебного плана ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Организация оплаты и стимулирования труда» изучается обучающимися очной формы обучения в 1 семестре, заочной формы обучения – в 1 и 2 семестре.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Организация оплаты и стимулирования труда», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплины: «Мотивация персонала».

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часа.

### 3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

#### Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	38
Аудиторная работа (всего):	38
Лекции	26

Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-

### Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы, 108 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	8
Аудиторная работа (всего):	8
Лекции	6
Семинары, практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	96
Курсовая работа	-
Зачет	4
Экзамен	-

## 2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 4.1. Разделы дисциплины и трудоёмкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1.	Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда			2	2	2	-	6	8
2.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.			2	-	2	-	6	8
3.	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.			2	-	-	-	6	8
4.	Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации			2	2	2	2	6	8
5.	Тарифное нормирование оплаты труда			4	2	2	-	6	8
6.	Формы и системы оплаты труда рабочих			2	-	2	-	6	8
7.	Системы оплаты и стимулирования труда управленческого персонала			2	-	2	-	6	8

8.	Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования			2	-	-	-	6	10
9.	Формирование фонда заработной платы в организации			4	-	-	-	6	10
10.	Социальный пакет работника и его формирование			2	-	-	-	8	10
11.	Программы долгосрочного материального стимулирования персонала			2	-	-	-	8	10
	Всего по дисциплине	<b>108</b>	<b>104</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>96</b>
	Контроль	-	4						
	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>						

## 4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам

### Тема 1 . Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда

Экономическая природа трудового вознаграждения в рыночной экономике. Заработная плата, ее сущность и роль в трудовом вознаграждении. Цели и сферы государственного регулирования оплаты труда. Роль и значение экономической политики государства в регулировании оплаты и стимулирования труда. Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные и согласительные. Правовые основы организации оплаты труда в РФ. Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда.

Регулирование минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ. Нормативы прожиточного минимума. Социальное партнерство в области оплаты труда, социальных гарантий и льгот.

Основные элементы механизма индексации заработной платы: индекс потребительских цен, периодичность, масштабы и системы индексации в РФ. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования. Страховые взносы и их тарифы.

### Тема 2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности. Организация оплаты труда. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности. Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Технология разработки системы материального стимулирования. Технология разработки системы нематериального стимулирования. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

### Тема 3. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.

Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.

### Тема 4. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации

Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав.

Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные подходы к формированию системы материального стимулирования труда в организациях. Основные функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

### **Тема 5. Тарифное нормирование оплаты труда**

Тарифная модель оплаты труда. Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда. Сущность и содержание тарифообразующих факторов редукции труда. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала. Тарифный разряд и квалификационный разряд. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты. Модификация тарифной системы в форме грейдинга.

Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Категоризация персонала организации. Методы оценки рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление базовых окладов, надбавок и доплат. Балльно-факторный метод оценки должностей (методики HAY GROUP, MERSEY, STRATA).

### **Тема 6. Формы и системы оплаты труда рабочих**

Формы оплаты труда рабочих. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда. Методика определения размера заработной платы в условиях использования систем: прямой сдельной оплаты, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной и аккордной оплаты труда. Критерии эффективности и сферы применения сдельной формы оплаты труда в организации. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно-премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно-повременной и индивидуальной формы оплаты труда. Критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда в организации. Методология построения гибкой формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.

### **Тема 7. Системы оплаты и стимулирования труда управленческого персонала**

Содержание труда и особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Системы оплаты труда управленческого персонала в компаниях. Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы. Основные тенденции совершенствования форм оплаты и стимулирования труда работников бюджетной сферы.

Состав и структура денежного содержания государственных служащих. Основные принципы формирования оклада, денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственных служащих. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в условиях многоуровневых тарифных систем. Методология разработки и применения паевых и бонусных систем в оплате труда руководителей и специалистов. Участие в прибылях и собственности. Зарубежный опыт стимулирования труда управленческого персонала.

### **Тема 8 Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования**

Сущность премий и их роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат. Характеристика основных элементов организации премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий).

Коллективное премирование и его формы. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования. Современные подходы к организации премирования. Особенности системы премирования работников на основе показателей KPI. Управление по целям и выбор ключевых показателей эффективности (KPI).

### **Тема 9 . Формирование фонда заработной платы в организации**

Социально-экономическое значение регулирования размеров фонда заработной платы. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонд заработной платы. Структура средств, направляемых на потребление, и источники и финансирования.

Структура планового и отчетного фондов заработной платы. Методы планирования фонда оплаты труда. Расчет фонда оплаты труда на основе среднесписочной численности и средней заработной платы. Нормативный метод планирования фонда оплаты труда. Остаточный метод планирования фонда заработной платы. Методика расчета фонда заработной платы на основе использования поэлементного метода. Методология децентрализованного планирования формирования средств на оплату труда на предприятии структурных подразделениях. Анализ использования фонда заработной платы.

#### **Тема 10 . Социальный пакет работника и его формирование**

Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Состав и структура неденежных видов материального стимулирования работников организации. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. Дифференциация социальных пакетов и ее факторы. Типовой социальный пакет для руководителей. Общедоступный типовой социальный пакет. Индивидуальный социальный пакет. Принцип кафетерия при формировании социального пакета. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.

#### **Тема 11. Программы долгосрочного материального стимулирования персонала**

Долгосрочное стимулирование персонала как составная часть социально ориентированной кадровой политики и стратегии управления персоналом. Программы долгосрочного стимулирования персонала организации. Участие в прибылях. Содержание программ участия в собственности организации (акции, опционы, премирование акциями, наделение акциями с ограниченным обращением). Использование корпоративных программ пенсионного страхования в системе стимулирования работников. Программы дополнительного медицинского страхования сотрудников.

### **4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)**

<p><b>Тема 1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Экономическая природа трудового вознаграждения в рыночной экономике.</li> <li>2. Заработная плата, ее сущность и роль в трудовом вознаграждении.</li> <li>3. Цели и сферы государственного регулирования оплаты труда.</li> </ol>
<p><b>Тема 2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности.</li> <li>2. Формирование мотивационного ядра персонала организации.</li> <li>3. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.</li> </ol>
<p><b>Тема 4. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации.</li> <li>2. Кадровая политика в области компенсаций.</li> <li>3. Прямое и косвенное стимулирование работников.</li> </ol>
<p><b>Тема 5. Тарифное нормирование оплаты труда (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тарифная модель оплаты труда.</li> <li>2. Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда.</li> <li>3. Сущность и содержание тарифообразующих факторов редукации труда.</li> </ol>
<p><b>Тема 6. Формы и системы оплаты труда рабочих (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формы оплаты труда рабочих.</li> <li>2. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда.</li> <li>3. Методика определения размера заработной платы в условиях использования систем: прямой сдельной оплаты, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной и аккордной оплаты труда.</li> </ol>
<p><b>Тема 7. Системы оплаты и стимулирования труда управленческого персонала (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание труда и особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.</li> <li>2. Системы оплаты труда управленческого персонала в компаниях.</li> <li>3. Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы.</li> </ol>



#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

<p><b>Тема 1 . Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль и значение экономической политики государства в регулировании оплаты и стимулирования труда.</li> <li>2. Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные и согласительные.</li> <li>3. Правовые основы организации оплаты труда в РФ.</li> <li>4. Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда.</li> <li>5. Регулирование минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ.</li> <li>6. Нормативы прожиточного минимума.</li> <li>7. Социальное партнерство в области оплаты труда, социальных гарантий и льгот.</li> <li>8. Основные элементы механизма индексации заработной платы: индекс потребительских цен, периодичность, масштабы и системы индексации в РФ.</li> <li>9. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования.</li> <li>10. Страховые взносы и их тарифы.</li> </ol>
<p><b>Тема 2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация оплаты труда.</li> <li>2. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.</li> <li>3. Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</li> <li>4. Технология разработки системы материального стимулирования.</li> <li>5. Технология разработки системы нематериального стимулирования.</li> <li>6. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</li> </ol>
<p><b>Тема 3. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Классификация теорий оплаты труда персонала.</li> <li>2. Теории социального заработка.</li> <li>3. Теории контролируемых заработков.</li> <li>4. Теории оправданных заработков.</li> <li>5. Экономические теории поведения.</li> <li>6. Организационно-экономические теории.</li> </ol>
<p><b>Тема 4. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современные подходы к формированию системы материального стимулирования труда в организациях.</li> <li>2. Основные функции заработной платы.</li> <li>3. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы.</li> <li>4. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда.</li> <li>5. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание.</li> <li>6. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.</li> </ol>
<p><b>Тема 5. Тарифное нормирование оплаты труда</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки.</li> <li>2. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала.</li> <li>3. Тарифный разряд и квалификационный разряд.</li> <li>4. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты.</li> <li>5. Модификация тарифной системы в форме грейдинга.</li> <li>6. Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов.</li> <li>7. Категоризация персонала организации. Методы оценки рабочих мест (должностей).</li> <li>8. Грейдирование рабочих мест (должностей).</li> <li>9. Установление базовых окладов, надбавок и доплат.</li> </ol>

10. Балльно-факторный метод оценки должностей (методики HAY GROUP, MERSEY, STRATA).

#### **Тема 6. Формы и системы оплаты труда рабочих**

1. Критерии эффективности и сферы применения сдельной формы оплаты труда в организации.
2. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
3. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно-премиальной системы оплаты труда.
4. Сферы применения коллективно-повременной и индивидуальной формы оплаты труда.
5. Критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда в организации.
6. Методология построения гибкой формы оплаты труда.
7. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.

#### **Тема 7. Системы оплаты и стимулирования труда управленческого персонала**

1. Основные тенденции совершенствования форм оплаты и стимулирования труда работников бюджетной сферы.
2. Состав и структура денежного содержания государственных служащих.
3. Основные принципы формирования оклада, денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственных служащих.
4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в условиях многоуровневых тарифных систем.
5. Методология разработки и применения паевых и бонусных систем в оплате труда руководителей и специалистов.
6. Участие в прибылях и собственности.
7. Зарубежный опыт стимулирования труда управленческого персонала.

#### **Тема 8 Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования**

1. Сущность премий и их роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования.
2. Виды премиальных выплат.
3. Характеристика основных элементов организации премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий).
4. Коллективное премирование и его формы.
5. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах.
6. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования.
7. Современные подходы к организации премирования.
8. Особенности системы премирования работников на основе показателей KPI.
9. Управление по целям и выбор ключевых показателей эффективности (KPI).

#### **Тема 9 . Формирование фонда заработной платы в организации**

1. Социально-экономическое значение регулирования размеров фонда заработной платы.
2. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонд заработной платы.
3. Структура средств, направляемых на потребление, и источники и финансирования.
4. Структура планового и отчетного фондов заработной платы.
5. Методы планирования фонда оплаты труда.
6. Расчет фонда оплаты труда на основе среднесписочной численности и средней заработной платы.
7. Нормативный метод планирования фонда оплаты труда.
8. Остаточный метод планирования фонда заработной платы.
9. Методика расчета фонда заработной платы на основе использования поэлементного метода.
10. Методология децентрализованного планирования формирования средств на оплату труда на предприятии структурных подразделениях.
11. Анализ использования фонда заработной платы.

**Тема 10 . Социальный пакет работника и его формирование**

1. Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации.
2. Состав и структура неденежных видов материального стимулирования работников организации.
3. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации.
4. Дифференциация социальных пакетов и ее факторы. Типовой социальный пакет для руководителей.
5. Общедоступный типовой социальный пакет.
6. Индивидуальный социальный пакет.
7. Принцип кафетерия при формировании социального пакета.
8. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре.
9. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.

**Тема 11. Программы долгосрочного материального стимулирования персонала**

1. Долгосрочное стимулирование персонала как составная часть социально ориентированной кадровой политики и стратегии управления персоналом.
2. Программы долгосрочного стимулирования персонала организации.
3. Участие в прибылях.
4. Содержание программ участия в собственности организации (акции, опционы, премирование акциями, наделение акциями с ограниченным обращением).
5. Использование корпоративных программ пенсионного страхования в системе стимулирования работников.
6. Программы дополнительного медицинского страхования сотрудников.

**5. Контроль качества освоения дисциплины**

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – зачет. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный зачет.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведен в приложении к РПД.

**6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

1. Мазниченко, В.Л. Оплата труда: методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов / В.Л. Мазниченко – Симферополь: АНО «ООВО» «УЭУ», 2021. – 19 с. – Текст непосредственный

2. Мазниченко, В.Л. Оплата труда: методические рекомендации к семинарским занятиям / В.Л. Мазниченко – Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2022. – 27 с. – Текст непосредственный

**7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины****а) основная литература:**

1. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html> (дата обращения: 12.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

**б) дополнительная литература:**

1. Волкова, А. С. Организация и оплата труда : практикум / А. С. Волкова, Д. С. Константинова, М. М. Кудяева. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2021. — 214 с. — ISBN 978-5-7014-0994-9.

— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126974.html> (дата обращения: 30.12.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/126974>

2. Решетов, В. В. Экономика труда : практикум / В. В. Решетов. — 2-е изд. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. — 80 с. — ISBN 978-5-7731-1068-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/127253.html> (дата обращения: 18.01.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. – URL: <http://www.garant.ru> – Текст: электронный.
2. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Текст: электронный.
3. Научный журнал «Молодой ученый» : официальный сайт. - URL: <https://moluch.ru/> - Текст: электронный
4. Российский журнал менеджмента : официальный сайт. - URL: <https://rjm.spbu.ru/> - Текст: электронный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;
- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- \*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google

chrome»);

\*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

\*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

### **11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.