

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2021 14:04:37

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd6603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление персоналом»**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник
«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Оплата труда персонала

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Для всех
форм обучения

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	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	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	19
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины*	20
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	21
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21

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

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

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов по дисциплине
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы;	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства; – принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; – экономические показатели деятельности организации и показатели по труду; – методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; – основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять ответственность за нарушения трудового законодательства; – разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала; – анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду; – применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; – оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом. <p>Владеть:</p>
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками определения ответственности за нарушения трудового законодательства; – навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; – навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; – навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации; – навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.

ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;	
ПК-36	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;	

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.08 «Оплата труда персонала» относится к вариативной части учебного плана. Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студентов формируются на основе программ предшествующих дисциплин: «Основы организации труда», «Управление персоналом организации». Курс «Оплата труда персонала» с учетом зарубежного опыта и отечественной практики рассматривает весь комплекс проблем, связанных с оплатой труда на макро- и микроуровнях, что имеет большое значение для качественной подготовки специалистов в области экономики и менеджмента.

Дисциплина «Оплата труда персонала» основывается на знании таких дисциплин как «Основы организации труда», «Основы кадровой политики», «Управление персоналом организации», «Маркетинг персонала», «Трудовое право», «Статистика труда». На дисциплину «Оплата труда персонала» опираются такие дисциплины, как «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет **6** зачетных единиц (**216** академических часов).

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц, 216 часов

Объем дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	118
Аудиторная работа (всего):	108
Лекции	52
Семинары, практические занятия	56

Самостоятельная работа обучающихся (всего)	98
Зачет	4
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц, 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	216
Контактная работа	34
Аудиторная работа (всего):	24
Лекции	10
Семинары, практические занятия	14
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	182
Зачет	4
Экзамен	6

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам 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)

№ п/п	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Семинары		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	2	3	4	5	6	7	8	10	11
1	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	18	18	6	2	4	1	8	15
2	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	22	22	6	-	6	1	10	21
3	Вознаграждения работникам: основные понятия.	22	22	6	2	6	2	10	18
4	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда.	24	24	6	-	6	2	12	22

5	Организация оплаты труда персонала на предприятии.	24	24	6	2	6	2	12	20
6	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах.	22	22	4	-	6	1	12	21
7	Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	26	26	6	2	8	2	12	22
8	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	24	24	6	-	8	1	10	23
9	Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве	24	24	6	2	6	2	12	20
	Всего по дисциплине	206	206	52	10	56	14	98	182
	Зачет	4	4						
	Экзамен	6	6						
	Итого	216	216	52	10	56	14	98	182

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса.

Основные понятия и определения

Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.

Тема 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.

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

Тема 3. Вознаграждения работникам: основные понятия.

Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала

Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового

вознаграждения Методология оценки количества и качества труда.

Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда.. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.

Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии.

Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда.

Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах.

Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.

Тема 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы

Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.

Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)

Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.

Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве

Природа предпринимательского дохода. Предпринимательские формы и модели оплаты труда. Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве. Дивидендная политика организации

4.3. Темы практических занятий

Семинар 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения

Семинар 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.

Семинар 3. Вознаграждения работникам: основные понятия.

Семинар 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда.

Семинар 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии.

Семинар 6. Особенности формирования трудового вознаграждения

Семинар 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы

Семинар 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)

Семинар 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	8	15	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
2	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	10	21	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
3	Вознаграждения работникам: основные понятия.	10	18	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
4	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда.	12	22	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
5	Организация оплаты труда персонала на предприятии.	12	20	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
6	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах.	12	21	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем

				управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
7	Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	12	22	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
8	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	10	23	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.
9	Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве	12	20	Учебно-методическое пособие Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ОПК-2

знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства 6.2.1. (5,9,10)	определять ответственность за нарушения трудового законодательства 6.2.3. (4,9,11)	навыками определения ответственности за нарушения трудового законодательства 6.2.3. (4,9,11)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1. (5,9,10)
 Умеет, если выполнил 6.2.3. (4,9,11)
 Владеет, если выполнил 6.2.3. (4,9,11)

Компетенция ПК-8

знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала 6.2.1. (3,7,10)	разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала 6.2.3. (4,9,11)	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной 6.2.3. (7,10)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1. (3,7,10)
 Умеет, если выполнил 6.2.3. (4,9,11)
 Владеет, если выполнил 6.2.3. (7,10)

Компетенция ПК-14

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
экономические показатели деятельности организации и показатели по труду 6.2.1. (4,5,8)	анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду 6.2.3. (2,3)	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду 6.2.3. (8)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1. (4,5,8)
 Умеет, если выполнил 6.2.3. (2,3)
 Владеет, если выполнил 6.2.3. (8)

Компетенция ПК-24

способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации 6.2.3. (8)

6.2.1. (4)	организации 6.2.3. (8)	
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. (4) Умеет, если выполнил 6.2.3. (8) Владеет, если выполнил 6.2.3 (8)		

Компетенция ПК-36

знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом 6.2.1. (2,3,8)	оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом 6.2.3. (6)	навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом 6.2.3. (10)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. (2,3,8) Умеет, если выполнил 6.2.3. (6) Владеет, если выполнил 6.2.3. (10)		

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Зачет

- 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 системы заработной платы.
- 7 Классификация систем заработной платы.
- 8 Основная и дополнительная заработная плата.
- 9 Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
- 10 Поощрительные системы.
- 11 Премирование за основные результаты работы.
- 12 Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
- 13 Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
- 14 Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
- 15 Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
- 16 Коэффициенты квалификационного уровня.
- 17 Коэффициенты трудового участия.

- 18 Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
- 19 Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
- 20 Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.
- 21 Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.
- 22 Формирование единого фонда оплаты труда работников.
- 23 Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда.
- 24 Особенности организации заработной платы управленческого персонала.
- 25 Особенности организации тарифной оплаты служащих.
- 26 Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.
- 27 Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
- 28 Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
- 29 Компенсационные выплаты работникам в современных условиях
- 30 Премияльные системы оплаты труда, их основные элементы.

Экзамен

- 1 Предмет и содержание организации труда.
- 2 Элементы и направления организации труда.
- 3 Формы и виды разделения труда.
- 4 Формы кооперации труда.
- 5 Основные понятия рабочего и нерабочего времени.
- 6 Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха.
- 7 Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха.
- 8 Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха.
- 9 Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха.
- 10 Гибкие режимы труда и отдыха.
- 11 Основные понятия условия труда.
- 12 Психофизиологические условия труда.
- 13 Санитарно – гигиенические условия труда.
- 14 Эстетические условия труда.
- 15 Гуманизация условий труда.
- 16 Дисциплина труда.
- 17 Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона.
- 18 Оснащение рабочего места.
- 19 планировка и обслуживание рабочих мест.
- 20 Аттестация и рационализация рабочих мест.
- 21 Классификация затрат рабочего времени.

- 22 Основные понятия нормирования труда.
- 23 Классификация норм труда.
- 24 Организация нормирования труда.
- 25 Порядок изменения норм труда.
- 26 Методы нормирования труда.
- 27 Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
- 28 Определение содержания процессов труда.
- 29 Особенности умственного труда.
- 30 Специфика организации труда руководителей.
- 31 Формы и системы оплаты труда
- 32 Функции оплаты труда
- 33 Бестарифные системы оплаты труда
- 34 Организация оплаты труда
- 35 Тарифная система оплаты труда
- 36 Методы определения потребности в персонале
- 37 Метод трудоемкости
- 38 Баланс рабочего времени
- 39 Планирование персонала
- 40 Контроллинг персонала
- 41 Заработная плата работников.
- 42 Сущность и функции заработной платы.
- 43 Государственное регулирование заработной платы.
- 44 Формы и системы оплаты труда.
- 45 Состав фонда оплаты труда.
- 46 Планирование фонда оплаты труда.
- 47 Основные методы планирования фонда оплаты труда.
- 48 Удержания из зарплаты работника на основании исполнительных документов
- 49 Понятие среднего заработка и его расчет 39. Расчет оплаты ежегодных отпусков
- 50 Пример расчета отпускных, если расчетный период отработан полностью
- 51 Пример расчета отпускных, если расчетный период отработан не полностью
- 52 Компенсация за неиспользованный отпуск
- 53 Выходное пособие при увольнении
- 54 Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению
- 55 Тарифы страховых взносов за работников
- 56 Понятие пособия по временной нетрудоспособности
- 57 Показатели при расчете пособия по временной нетрудоспособности (заработок за предыдущий период, средний дневной заработок)
- 58 Понятие МРОТ
- 59 Федеральный и региональный МРОТ
- 60 Профессиональные налоговые вычеты

6.2.2. Темы рефератов

- 1) Особенности оплаты труда работников образования и науки.

- 2) Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
- 3) Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
- 4) Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала.
- 5) Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях..
- 6) Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
- 7) Цена труда в России и в зарубежных странах.
- 8) Основные требования международного стандарта финансовой отчетности МСФО 19 и МСФО 26 к учету вознаграждений за труд.
- 9) Дополнительное поощрение работников в современных условиях.
- 10) Структура оплаты труда сотрудников предприятия в условиях рыночной экономики.
- 11) Прогрессивные модели оплаты труда по результату.

6.2.3 Тестирование

1. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия –

- А) запас трудовых возможностей у людей;
- Б) всех тех, кто участвует в трудовом процессе;
- В) всех желающих участвовать в трудовом процессе;
- Г) работающих в основных цехах;
- Д) рабочих сдельщиков.

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 разновидности:

- А) прямая сдельная, сдельно-премиальная;
- Б) сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная;
- В) аккордная;
- Г) индивидуальная и коллективная;
- Д) контрактная.

4. Сдельная форма оплаты труда стимулирует:

- А) качественные показатели работы;
- Б) количественные показатели работы;
- В) сокращение ручного труда;
- Г) творческий подход к труду;
- Д) экономию материальных ресурсов.

5. Это выраженный в денежной форме размер оплаты труда, за выполненные работы в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени:

- А) тарифно-квалификационный справочник;
- Б) заработная плата;
- В) тарифный разряд;
- Г) тарифная ставка;
- Д) тарифная сетка.

6. Функции заработной платы:

- А) экономическая;
- Б) социальная;
- В) стимулирующая;
- Г) регулирующая;
- Д) контрольная.

7. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:

- А) зарплата обычно ниже, чем при повременной;
- Б) оплату труднее связать с конечным результатом;
- В) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;
- Г) меньше текучесть кадров;
- Д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

8. Повременной заработной плате свойственны следующие недостатки:

- А) эффект храповика;
- Б) игнорирование работником не измеряемых обязанностей;
- В) большинство работников при одной и той же годовой сумме заработка предпочитают сдельную оплату;
- Г) труднее создается атмосфера сопричастности;
- Д) возможна несправедливость в оплате в силу ее косвенной связи с результатами труда.

9. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время.

- А) повременная;
- Б) сдельная прогрессивная;
- В) сдельная косвенная;
- Г) аккордная;
- Д) сдельно-премиальная.

10. Повышение ставок заработной платы выше равновесного уровня под давлением профсоюзов сопровождается:

- А) уменьшением занятости, если спрос на труд эластичен;
- Б) уменьшением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен;
- В) увеличением занятости, если спрос на труд эластичен;
- Г) увеличением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен.

11. Зависимость между уровнем безработицы и объемом ВВП была выявлена и исследована:

- А) А. Оукеном
- Б) У. Филлипсом
- В) Дж. М. Кейнсом.

12. Заработная плата учитывается при расчете:

- А) ВВП;
- Б) ВВП по методу потока расходов;
- В) ВВП по методу потока доходов.

13. Какая из данных агрегатных величин НЕ включается в ВВП, рассчитанный по сумме расходов:

- А) зарплата и жалованье;
- Б) жалованье;
- В) зарплата.

14. Что происходит с безработицей при уменьшении зарплаты?

- А) увеличивается;
- Б) уменьшается;
- В) остается неизменной.

15. Инфляция предложения может возникнуть в результате:

- А) понижения ставок заработной платы;
- Б) неизменным ставками заработной платы;
- В) повышения ставок заработной платы.

16. Заработная плата – это:

А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Б) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд;

В) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда;

Г) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы;

17. В чем может производиться выплата заработной платы в Российской Федерации?

А) в валюте Российской Федерации (в рублях);

Б) в бонах;

В) в виде спиртных напитков;

Г) в виде токсических веществ.

18. Какие существуют формы поощрения работников работодателем?

А) представление к званию лучшего по профессии;

Б) объявление благодарности;

В) награждение ценным подарком;

Г) все выше перечисленные формы.

19. От чего зависит заработная плата работника?

А) от его квалификации;

Б) от сложности выполняемой работы;

В) от количества и качества затраченного труда;

Г) от всего выше перечисленного.

20. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать...

А) 36 часов в неделю;

Б) 40 часов в неделю;

В) 48 часов в неделю.

21. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:

А) зарплата обычно ниже, чем при повременной;

Б) оплату труднее связать с конечным результатом;

В) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;

Г) меньше текучесть кадров;

Д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

22. Повременной заработной плате свойственны следующие недостатки:

А) эффект храповика;

- Б) игнорирование работником не измеряемых обязанностей;
- В) большинство работников при одной и той же годовой сумме заработка предпочитают сдельную оплату;
- Г) труднее создается атмосфера сопричастности;
- Д) возможна несправедливость в оплате в силу ее косвенной связи с результатами труда.

23. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время.

- А) повременная;
- Б) сдельная прогрессивная;
- В) сдельная косвенная;
- Г) аккордная;
- Д) сдельно-премиальная.

24. Повышение ставок заработной платы выше равновесного уровня под давлением профсоюзов сопровождается:

- А) уменьшением занятости, если спрос на труд эластичен;
- Б) уменьшением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен;
- В) увеличением занятости, если спрос на труд эластичен;
- Г) увеличением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен.

25. Зависимость между уровнем безработицы и объемом ВВП была выявлена и исследована:

- А) А. Оукеном
- Б) У. Филлипсом
- В) Дж. М. Кейнсом.

26. Заработная плата – это:

- А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- Б) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд;
- В) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда;
- Г) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы;

27. В чем может производиться выплата заработной платы в Российской Федерации?

- А) в валюте Российской Федерации (в рублях);
- Б) в бонах;
- В) в виде спиртных напитков;
- Г) в виде токсических веществ.

28. Какие существуют формы поощрения работников работодателем?

- А) представление к званию лучшего по профессии;
- Б) объявление благодарности;
- В) награждение ценным подарком;
- Г) все выше перечисленные формы.

29. От чего зависит заработная плата работника?

- А) от его квалификации;
- Б) от сложности выполняемой работы;
- В) от количества и качества затраченного труда;

Г) от всего выше перечисленного.

30. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать...

- А) 36 часов в неделю;
- Б) 40 часов в неделю;
- В) 48 часов в неделю.

Ключ к тестам

1	В	11	А	21	Д
2	А	12	В	22	Д
3	А	13	А	23	А
4	Б	14	Б	24	А
5	Б	15	В	25	А
6	В, Г	16	А	26	А
7	Д	17	А	27	А
8	Д	18	Г	28	Г
9	А	19	Г	29	Г
10	А	20	Б	30	Б

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля): учебное пособие / Т. В. Мазанкова. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0037-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66626.html>

2. Кутлыева, Г. М. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / Г. М. Кутлыева, Т. В. Богачёва. — Москва: Российский университет дружбы народов, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-209-08051-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91034.html>

3. Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 113 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72146.html>

4. Четвертаков, И. М. Организация, нормирование и оплата труда в АПК: учебное пособие / И. М. Четвертаков. — Воронеж: Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2016. — 139 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72721.html>

б) дополнительная литература:

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22838>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты, порядок расчета и получения [Электронный ресурс]/ Н.А. Агешкина [и др.].— Электрон. текстовые

данные.— М.: Московская финансово-промышленная академия, 2017.— 161 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/3152>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Томская А.Г. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Томская А.Г., Гаврилова С.В., Иванова-Швец Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2015.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10724>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 178 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30844>.— ЭБС «IPRbooks»

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

– http://infospy.ru/Articles/article_storyid_3540.html. Основы организации труда персонала. Статьи.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

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

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-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При освоении дисциплины необходимы учебные аудитории для проведения лекционных и практических занятий, мультимедийное оборудование, программное обеспечение для компьютерных презентаций, доступ студентов к компьютеру с выходом в Интернет.