

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.09.2023 17:16:38

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452b6db603f94388008e29877a6bcbf5

**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

**Оплата труда персоналом**

Направление подготовки

**38.03.03 Управление персоналом**

Профиль

**Специалист по управлению персоналом**

Квалификация выпускника

*Бакалавр*

Для всех

форм обучения

Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
<b>Б 1.В.10</b>	<b>ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА</b>
Цель изучения дисциплины	Формирование у обучающихся комплексных представлений о системе оплаты труда персонала в организации; подготовка обучающихся к решению задач, направленных на повышение эффективности функционирования системы организации труда персонала и управления в организации на основе разработки эффективной системы оплаты труда.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 программы бакалавриата
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-6
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения.</p> <p>Тема 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.</p> <p>Тема 3. Вознаграждения работникам: основные понятия.</p> <p>Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения</p> <p>Методология оценки количества и качества труда.</p> <p>Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии.</p> <p>Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).</p> <p>Тема 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы.</p> <p>Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт).</p> <p>Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц (216 часов)
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

## Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
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. Контроль качества освоения дисциплины	9
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	10
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	11
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	11
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	11
Приложении к РПД	

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

Целью дисциплины «Оплата труда персонала» является формирование у обучающихся комплексных представлений о системе оплаты труда персонала в организации; подготовка обучающихся к решению задач, направленных на повышение эффективности функционирования системы организации труда персонала и управления в организации на основе разработки эффективной системы оплаты труда.

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

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<b>ПК-6</b>	Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала и материальному стимулированию	<p>ПК-6.1. Знает теоретические и методические основы оплаты труда и материального стимулирования персонала</p> <p>ПК-6.2. Умеет разрабатывать и реализовывать системы оплаты и материального стимулирования труда персонала</p> <p>ПК-6.3. Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оплате и материальному стимулированию труда персонала</p>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б1.В.10 «Оплата труда персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. Дисциплина «Оплата труда персонала» изучается обучающимися очной формы обучения в 7 семестре, очно-заочной формы обучения – в 7 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «Экономика труда», «Управление персоналом организации».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Оплата труда персонала», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Корпоративная социальная ответственность», «Бизнес-планирование».

## 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 6 зачетных единицы, 216 академических часа.

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

#### Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единицы, 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	54
Аудиторная работа (всего):	54

Лекции	36
Семинары, практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	126
Курсовая работа	-
Зачет	-
Экзамен	36

**Для очно-заочной формы обучения**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единицы, 216 часов

<b>Объём дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
Общая трудоёмкость дисциплины	216
Контактная работа	44
Аудиторная работа (всего):	44
Лекции	28
Семинары, практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	136
Курсовая работа	-
Зачет	-
Экзамен	36

**4. 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	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
1.	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	20	18	4	2	2	2	14	14
2.	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала	20	18	4	2	2	2	14	14
3.	Вознаграждения работникам: основные понятия	20	18	4	2	2	2	14	14
4.	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда	20	18	4	2	2	2	14	14
5.	Организация оплаты труда	20	20	4	4	2	-	14	16

	персонала на предприятии								
6.	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).	20	22	4	4	2	2	14	16
7.	Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	20	22	4	4	2	2	14	16
8.	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	20	22	4	4	2	2	14	16
9.	Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве	20	22	4	4	2	2	14	16
	Всего по дисциплине	<b>180</b>	<b>180</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>126</b>	<b>136</b>
	Контроль	<b>36</b>	<b>36</b>						
	<b>Итого</b>	<b>216</b>	<b>216</b>						

#### 4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам

##### **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 заработков. Теории оправданных заработков. 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. Содержание практических занятий (очная форма обучения)**

<p><b>Тема 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения (2 часа)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала».</li> <li>2. Соотношение содержания и формы.</li> <li>3. Системный подход к стратегии оплаты труда.</li> </ol>
<p><b>Тема 2. 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> </ol>
<p><b>Тема 3. Вознаграждения работникам: основные понятия.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики.</li> <li>2. Поощрительные системы оплаты труда персонала.</li> <li>3. Кратковременные вознаграждения.</li> </ol>
<p><b>Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Законодательная база оплаты труда персонала.</li> <li>2. Модели регулирования социально-трудовых отношений.</li> <li>3. Разделение и кооперация труда.</li> </ol>
<p><b>Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные понятия и определения.</li> <li>2. Классификация систем оплаты труда.</li> <li>3. Классификация стимулирующих и компенсационных систем.</li> </ol>
<p><b>Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе.</li> <li>2. Модель оплаты труда по результату.</li> <li>3. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала.</li> </ol>
<p><b>Тема 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и виды бюджетных организаций.</li> <li>2. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.</li> <li>3. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.</li> </ol>
<p><b>Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы разработки модели оплаты труда по результату.</li> </ol>

<p>2. Модели оплаты труда на основе квалификации работника.</p> <p>3. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации.</p>
<p><b>Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве</b></p> <p>1. Природа предпринимательского дохода.</p> <p>2. Предпринимательские формы и модели оплаты труда.</p> <p>3. Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве.</p>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

<p><b>Тема 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения</b></p> <p>1. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения.</p> <p>2. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.</p>
<p><b>Тема 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала</b></p> <p>1. Теории оправданных заработков.</p> <p>2. Экономические теории поведения.</p> <p>3. Организационно-экономические теории.</p>
<p><b>Тема 3. Вознаграждения работникам: основные понятия</b></p> <p>1. Премии и основы для начисления.</p> <p>2. Поощрения в натуральной форме.</p>
<p><b>Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения</b> <b>Методология оценки количества и качества труда</b></p> <p>1. Этапы и содержание работ по оценке заданий.</p> <p>2. Сложность труда.</p> <p>3. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени</p>
<p><b>Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии</b></p> <p>1. Принципы организации оплаты труда.</p> <p>2. Поощрительные системы оплаты труда.</p>
<p><b>Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах)</b></p> <p>1. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.</p>
<p><b>Тема 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы</b></p> <p>1. Особенности оплаты труда гос. служащих</p>
<p><b>Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)</b></p> <p>1. Оплата по результату в неприбыльных организациях.</p>
<p><b>Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве</b></p> <p>1. Дивидендная политика организации.</p>

#### 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 – экзамен. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный экзамен.

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. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102279.html> (дата обращения: 12.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Дубаневич, Л. Э. Экономика труда : учебное пособие для бакалавров / Л. Э. Дубаневич. — Саратов : Вузовское образование, 2022. — 133 с. — ISBN 978-5-4487-0803-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116619.html> (дата обращения: 12.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Позднякова, О. Б. Экономика труда : учебное пособие для бакалавров / О. Б. Позднякова, О. А. Логвиненко. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 104 с. — ISBN 978-5-4497-1356-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111139.html> (дата обращения: 12.09.2022). — 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

5. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю : официальный сайт. - URL: <https://crimea.gks.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.