МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда персонала

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль): **Экономика и управление на предприятии**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **7**
Учебный план набора 2015 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	7 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	36	36	часов
2	Лабораторные работы	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	72	72	часов
4	Из них в интерактивной форме	18	18	часов
5	Самостоятельная работа	72	72	часов
6	Всего (без экзамена)	144	144	часов
7	Подготовка и сдача экзамена	36	36	часов
8	Общая трудоемкость	180	180	часов
		5.0	5.0	З.Е

Экзамен: 7 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 16508

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «24» 1 2017 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12 января 2016 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчики:

доцент каф. менеджмента _____ Т. А. Рябчикова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

доцент кафедра менеджмента _____ Т. д. Санникова

Согласована на портале № 16508

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование у студентов теоретических

1.2. Задачи дисциплины

- • дать представление о сущности и функциях зарплаты в рыночной экономике;
- • дать теоретические знания в области разработки форм и систем оплаты труда;
- • привить навыки самостоятельного, творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.
-
-

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» (Б1.В.ОД.7) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Микроэкономика, Основы организации труда, Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Регламентация и нормирование труда, Стратегический менеджмент, Теория менеджмента, Управление персоналом организации, Учет и анализ, Финансы предприятий, Экономика предприятия, Экономический анализ.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес- планирование, Преддипломная практика, Управление ресурсами предприятия.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** - экономическую сущность и функции заработной платы - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации - формы и системы оплаты труда
- **уметь** - формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
- **владеть** - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		7 семестр
Аудиторные занятия (всего)	72	72
Лекции	36	36
Лабораторные работы	36	36
Из них в интерактивной форме	18	18
Самостоятельная работа (всего)	72	72

Согласована на портале № 16508

Подготовка к контрольным работам	8	8
Оформление отчетов по лабораторным работам	34	34
Проработка лекционного материала	30	30
Всего (без экзамена)	144	144
Подготовка и сдача экзамена	36	36
Общая трудоемкость ч	180	180
Зачетные Единицы	5.0	5.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лекции	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
7 семестр					
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике:	12	12	20	44	ПК-1
2 Оплата труда в организации	24	24	52	100	ПК-1
Итого за семестр	36	36	72	144	
Итого	36	36	72	144	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины по лекциям	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике:	Сущность и функции заработной платы.Регулирование уровня оплаты труда.Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах.	12	ПК-1
	Итого	12	
2 Оплата труда в организации	Тарифная система оплаты труда.Формы и системы оплаты труда.Оплата труда работников бюджетных и государственных	24	ПК-1

Согласована на портале № 16508

	учреждений.Планирование фонда оплаты труда.		
	Итого	24	
Итого за семестр		36	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин	
	1	2
Предшествующие дисциплины		
1 Микроэкономика	+	
2 Основы организации труда		+
3 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков		+
4 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		+
5 Регламентация и нормирование труда	+	+
6 Стратегический менеджмент		+
7 Теория менеджмента	+	+
8 Управление персоналом организации	+	+
9 Учет и анализ		+
10 Финансы предприятий		+
11 Экономика предприятия		+
12 Экономический анализ		+
Последующие дисциплины		
1 Бизнес- планирование		+
2 Преддипломная практика	+	+
3 Управление ресурсами предприятия		+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций и видов занятий, формируемых при изучении дисциплины

	Виды занятий	Формы контроля

Согласована на портале № 16508

Компетенции	Лекции	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	
ПК-1	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Отчет по лабораторной работе, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах приведены в таблице 6.1

Таблица 6.1 – Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах

Методы	Интерактивные лабораторные занятия	Всего
7 семестр		
Работа в команде	18	18
Итого за семестр:	18	18
Итого	18	18

7. Лабораторные работы

Наименование лабораторных работ приведено в таблице 7.1.

Таблица 7. 1 – Наименование лабораторных работ

Названия разделов	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике:	Расчётно-аналитические работы	12	ПК-1
	Итого	12	
2 Оплата труда в организации	Расчётно-аналитические работы	24	ПК-1
	Итого	24	
Итого за семестр		36	

8. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено РУП

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Согласована на портале № 16508

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
7 семестр				
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике:	Проработка лекционного материала	10	ПК-1	Отчет по лабораторной работе, Тест, Экзамен
	Оформление отчетов по лабораторным работам	10		
	Итого	20		
2 Оплата труда в организации	Проработка лекционного материала	20	ПК-1	Контрольная работа, Отчет по лабораторной работе, Тест, Экзамен
	Оформление отчетов по лабораторным работам	24		
	Подготовка к контрольным работам	8		
	Итого	52		
Итого за семестр		72		
	Подготовка и сдача экзамена	36		Экзамен
Итого		108		

10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
7 семестр				
Контрольная работа			15	15
Отчет по лабораторной работе	5	5	5	15
Тест	20	20		40
Итого максимум за период	25	25	20	70
Экзамен				30
Нарастающим итогом	25	50	70	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Согласована на портале № 16508

Таблица 11. 2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11. 3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Оплата труда персонала: Учебное пособие / Рябчикова Т. А. - 2016. 113 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6751, дата обращения: 04.03.2017.

2. Современные подходы к организации оплаты труда работников предприятий [Текст] : монография / Т. А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск). - Томск : ТУСУР, 2015. - 129 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 123-128. (наличие в библиотеке ТУСУР - 7 экз.)

3. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 15 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/5933, дата обращения: 04.03.2017.

12.2. Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. : А. Я. Кибанов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - М. : Инфра-М, 2007. - 582[8] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578 (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

2. Организация труда персонала : учебное пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом" / Е. В. Дерябина ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТМЦДО, 2009. - 227 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 5 экз.)

12.3 Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 16 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/5939, дата обращения: 04.03.2017.

2. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной

Согласована на портале № 16508

работы студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 15 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/5933, дата обращения: 04.03.2017.

12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Ресурсы сети Интернет

12.4. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение

1. 1. http://ivo.garant.ru/Акты органов власти\ Федеральные акты (свободный доступ);
2. 2. http://www.consultant.ru/ Официальный сайт компании «КонсультантПлюс».

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое обеспечение для лабораторных работ

Для лабораторных работ используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, Томская область, г. Томск, Красноармейская улица, д. 146, 5 этаж, ауд.503. Состав оборудования: Учебная мебель; Компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Ce1егоп D336 2.8ГГц. - 18 шт.; Компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, Томская область, г. Томск, Красноармейская улица, д. 146, 5 этаж, ауд.503. Состав оборудования: Учебная мебель; Компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Ce1егоп D336 2.8ГГц. - 18 шт.; Компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

Согласована на портале № 16508

При обучении студентов **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра.

При обучении студентов **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Фонд оценочных средств

14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3 Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия

Согласована на портале № 16508

информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 16508

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Оплата труда персонала

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль): **Экономика и управление на предприятии**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **7**

Учебный план набора 2015 года

Разработчики:

- доцент каф. менеджмента Т. А. Рябчикова

Экзамен: 7 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 16508

1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенций
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Должен знать - экономическую сущность и функции заработной платы - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации - формы и системы оплаты труда ; Должен уметь - формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ; Должен владеть - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы;

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

Согласована на портале № 16508

2 Реализация компетенций

2.1 Компетенция ПК-1

ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	- экономическую сущность и функции заработной платы - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации - формы и системы оплаты труда	- формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы
Виды занятий	• Интерактивные лабораторные занятия; • Лабораторные работы; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Интерактивные лабораторные занятия; • Лабораторные работы; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Интерактивные лабораторные занятия; • Лабораторные работы; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	• Контрольная работа; • Отчет по лабораторной работе; • Тест; • Экзамен;	• Контрольная работа; • Отчет по лабораторной работе; • Тест; • Экзамен;	• Отчет по лабораторной работе; • Экзамен;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	• понимать реализацию функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии;	• формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия;	• навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических управленческих задач;
Хорошо (базовый уровень)	• способы регулирования уровня оплаты труда;	• проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику	• навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и

Согласована на портале № 16508

		организационной культуры в области оплаты труда;	власти для решения оперативных управленческих задач;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• основные понятия дисциплины ;	• решать типовые задачи по тарифному нормированию труда;	• навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы;

3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в следующем составе.

3.1 Тестовые задания

– 1. Потребительская корзина, прожиточный минимум, минимальная часовая ставка оплаты труда – это: А) составляющие тарифной системы оплаты труда Б) государственные социальные стандарты в области оплаты труда В) элементы районного регулирования уровня оплаты труда 2. Размер оплаты труда в единицу времени – это: а) тарифная ставка б) норма выработки в) трудоёмкость 3. Отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда – это: А) внутриразрядная вилка Б) тарифный разряд В) тарифный коэффициент 4. Повышение тарифной ставки, доплаты к тарифной зарплате, сокращение рабочего дня при полной его оплате – это компенсации за работу: А) в тяжёлых и вредных условиях труда Б) в выходные и праздничные дни В) в сверхурочное время 5. Поощрительные выплаты из прибыли за особые достижения в труде – это: а) основная зарплата б) дополнительная зарплата в)премии 6. Повремённо-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды а) форм зарплаты б) систем зарплаты в) премий 7. Система оплаты труда, предусматривающая зарплату пропорционально объёму выполненных работ по действующим единичным расценкам называется: а) прямой сдельной б) сдельно-премиальной в) аккордной 8. Разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, комплекс работ и услуг, на которые составляются калькуляции затрат и заработной платы – это: А) сдельно-премиальная Б) сдельно-прогрессивная В) аккордная 9. Картотека работ, выполняемых на данном предприятии, как основа формирования системы оплаты труда характерна для _____системы оплаты труда. А) тарифной Б) гибкой тарифной В) бестарифной 10. Оплата внутрисменных перерывов включается в_____фонд зарплаты а) дневной б) часовой в) прямой

3.2 Экзаменационные вопросы

– 1. Рынок труда, его современная структура 2. Зарплата как цена труда 3. Функции заработной платы 4. Государственное регулирование уровня оплаты труда 5. Территориальное регулирование заработной платы; 6. Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений 7. Положение об оплате труда в организации 8. Организация оплаты труда в США и Канаде; 9. Организация оплаты труда в Японии; 10. Организация оплаты труда в странах западной Европы 11. Структура оплаты труда работников предприятия 12. Особые условия оплаты труда 13. Расчёт средней тарифной ставки оплаты труда 14. Традиционные системы оплаты труда; 15. Гибкие тарифные системы оплаты труда; 16. Бестарифные системы оплаты труда; 17. Премирование работников предприятия. 18. Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда; 19. Установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы; 20. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений; 21. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений; 22. Оплата труда гражданских служащих 23. Структура издержек на рабочую силу; 24. Фонд оплаты труда, его структура; 25. Укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты; 26. Поэлементное планирование фонда заработной платы 27. Планирование фонда материального поощрения.

Согласована на портале № 16508

3.3 Темы контрольных работ

– 5. За отчётный месяц рабочим 5 разряда отработано 165 ч. Тарифная ставка 5 разряда 120 р./ч. За перевыполнение норм выработки выплачивается премия в размере 15% прямого заработка. Рассчитать месячную заработную плату рабочего. 6. Рассчитать зарплату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Норма времени на изготовление единицы изделия 0,3 норма-ч/шт., тарифная ставка оплаты труда – 110 р./ч., количество рабочих дней в месяце – 21. Продолжительность рабочей смены 8 ч., объём произведённой продукции за месяц – 644 шт. Прогрессивная сдельная расценка вводится за каждый процент перевыполнения норм выработки и превышает простую сдельную расценку на 1,5 %. 7. Определить зарплату вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенно-сдельной системе заработной платы. Объём продукции произведённый основными рабочими – 2500 шт. Норма обслуживания вспомогательного рабочего – 6 основных рабочих. Часовая норма выработки основным рабочим – 2 шт./ч. Часовая тарифная ставка обслуживающего рабочего – 120 р./ч. 8. На текущий год предусмотрен фонд зарплаты в сумме 4,6 млн. р., а укрупнённый расчёт на следующий год ведётся в октябре. Определить плановый фонд зарплаты на следующий год, если фактический фонд зарплаты за январь – сентябрь составил 3,4 млн. р., планируемый рост производительности труда – 103%, планируемый рост объёма производства 105%, планируемый рост средней зарплаты – 102%.

3.4 Темы лабораторных работ

– Лабораторная работа №1. Тема: «Организация оплаты труда в рыночной экономике» Цель: Изучить вопросы государственного регулирования уровня оплаты труда. Задачи: - выполнить задачи 1.1.-1.3. по вариантам, - сделать выводы о роли и значении государственных социальных стандартов в области оплаты труда в вопросах государственного регулирования уровня оплаты труда составить отчёт, - написать отчёт в соответствии с правилами оформления студенческих работ Лабораторная работа №2. Тема: «Оплата труда в организации» Цель: овладеть навыками расчёта индивидуальной заработной платы работника при различных системах оплаты труда на предприятии. Задачи: - выполнить задачи 2.1.-2.6 по вариантам; - сделать выводы о достоинствах и недостатках тарифных и бестарифных систем оплаты труда, сдельной и повременной форм заработной платы. - написать отчёт в соответствии с правилами оформления студенческих работ

4 Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы фор-мирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

4.1. Основная литература

1. Оплата труда персонала: Учебное пособие / Рябчикова Т. А. - 2016. 113 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6751, свободный.

2. Современные подходы к организации оплаты труда работников предприятий [Текст] : монография / Т. А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск). - Томск : ТУСУР, 2015. - 129 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 123-128. (наличие в библиотеке ТУСУР - 7 экз.)

3. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 15 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/5933, свободный.

4.2. Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. : А. Я. Кибанов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - М. : Инфра-М, 2007. - 582[8] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578 (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

2. Организация труда персонала : учебное пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом" / Е. В. Дерябина ; Федеральное агентство по образованию, Томский

Согласована на портале № 16508

государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТМЦДО, 2009. - 227 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 5 экз.)

4.3. Обязательные учебно-методические пособия

1. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 16 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/5939, свободный.
2. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 15 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/5933, свободный.

4.4. Ресурсы сети Интернет

4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы

1. 1. http://ivo.garant.ru/Акты органов власти\ Федеральные акты (свободный доступ);
2. 2. http://www.consultant.ru/ Официальный сайт компании «КонсультантПлюс».

Согласована на портале № 16508