

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

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

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

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

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 |

| | | |
|--------------------------------------------|-----|-----|
| 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 |

| | | | |
|------------------|----------------------------------------------|----|--|
| | 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 |
|--|--------------|----------------|
|--|--------------|----------------|

| | | | | |
|-------------|--------|---------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 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.

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.

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) |
| 65 - 69 | | |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено) | 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

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. [http://ivo.garant.ru/Акты органов власти\ Федеральные акты \(свободный доступ\);](http://ivo.garant.ru/Акты%20органов%20власти%20Федеральные%20акты%20(свободный%20доступ);)
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 Celeron 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 Celeron 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.

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 видеувеличителей 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

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.

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

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

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 |

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 | <ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные лабораторные занятия; • Лабораторные работы; • Лекции; • Самостоятельная работа; | <ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные лабораторные занятия; • Лабораторные работы; • Лекции; • Самостоятельная работа; | <ul style="list-style-type: none"> • Интерактивные лабораторные занятия; • Лабораторные работы; • Самостоятельная работа; |
| Используемые средства оценивания | <ul style="list-style-type: none"> • Контрольная работа; • Отчет по лабораторной работе; • Тест; • Экзамен; | <ul style="list-style-type: none"> • Контрольная работа; • Отчет по лабораторной работе; • Тест; • Экзамен; | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |

| | | | |
|----------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | организационной культуры в области оплаты труда; | власти для решения оперативных управленческих задач; |
| Удовлетворительный (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. Повременно-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды а) форм зарплат б) систем зарплат 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.

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 формирования 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

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