МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____Сенченко П.В.
«22» _____02_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **5**
Семестр: **9**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	6	6	часов
Самостоятельная работа	124	124	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача экзамена	36	36	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	180	180	часов
		5	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр	Количество
Экзамен	9	
Контрольные работы	9	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 22.02.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 76714

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у обучающихся комплекса знаний в области теоретических основ организации оплаты труда и учета производительности труда персонала, а также умение практического управления трудовыми процессами на предприятии.

1.2. Задачи дисциплины

1. Определение роли оплаты труда, как экономического отношения между работником и работодателем.
2. Изучение классификации форм и систем оплаты труда и учета производительности труда персонала.
3. Исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия.
4. Изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия.
5. Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.1.4.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 76714

ПК-9. Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	ПК-9.1. Знает формы и системы оплаты труда персонала	Знает современные системы, формы оплаты труда и учета производительности труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат различных категорий работников на предприятии.
	ПК-9.2. Умеет анализировать современные формы и системы оплаты труда персонала	Умеет экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности предприятия; на основе анализа, применять различные системы и формы оплаты труда персонала для расчета заработной платы, эффективные методы материального и нематериального стимулирования персонала предприятия.
	ПК-9.3. Владеет навыками анализа уровня оплаты труда, формирования планового фонда оплаты труда	Владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду различных категорий работников на предприятии; навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала; навыками анализа уровня оплаты труда, формирования планового фонда оплаты труда.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		9 семестр
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	20	20
Лекционные занятия	6	6
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	124	124
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	62	62
Проработка лекционного материала	24	24
Подготовка к контрольной работе	38	38
Подготовка и сдача экзамена	36	36

Согласована на портале № 76714

Общая трудоемкость (в часах)	180	180
Общая трудоемкость (в з.е.)	5	5

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
9 семестр						
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике. Сущность и функции заработной платы	1	2	1	14	18	ПК-9
2 Регулирование уровня оплаты труда	1		2	12	15	ПК-9
3 Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах	1		1	14	16	ПК-9
4 Оплата труда в организации. Тарифная система оплаты труда	1		2	12	15	ПК-9
5 Формы и системы оплаты труда	1		2	12	15	ПК-9
6 Планирование издержек на рабочую силу	1		2	12	15	ПК-9
7 Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений	-		2	24	26	ПК-9
Итого за семестр	6	2	12	100	120	
Итого	6	2	12	100	120	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
9 семестр				
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике. Сущность и функции заработной платы	Рынок труда, его современная структура. Зарплата как цена труда. Функции заработной платы.	1	1	ПК-9
	Итого	1	1	

Согласована на портале № 76714

2 Регулирование уровня оплаты труда	Государственное регулирование оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в России. Трудовое соглашение и трудовой договор. Положение об оплате труда.	1	2	ПК-9
	Итого	1	2	
3 Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах	Организация оплаты труда США и Канаде. Организация оплаты труда в Японии. Организация оплаты труда в странах Западной Европы.	1	1	ПК-9
	Итого	1	1	
4 Оплата труда в организации. Тарифная система оплаты труда	Элементы тарифной системы оплаты труда. Структура оплаты труда работников предприятия. Особые условия оплаты труда. Расчет средней тарифной ставки оплаты труда.	1	2	ПК-9
	Итого	1	2	
5 Формы и системы оплаты труда	Формы оплаты труда. Традиционные системы оплаты труда. Гибкие тарифные системы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда. Премирование работников предприятия.	1	2	ПК-9
	Итого	1	2	
6 Планирование издержек на рабочую силу	Структура издержек на рабочую силу. Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы. Поэлементное планирование фонда заработной платы. Планирование фонда материального поощрения.	1	2	ПК-9
	Итого	1	2	

Согласована на портале № 76714

7 Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений	Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда. Установление систем оплаты труда работникам учреждений бюджетной сферы. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений. Оплата труда гражданских служащих.	0	2	ПК-9
	Итого	-	2	
Итого за семестр		6	12	
Итого		6	12	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
9 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-9
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5.Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
9 семестр				

Согласована на портале № 76714

1 Организация оплаты труда в рыночной экономике. Сущность и функции заработной платы	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	8	ПК-9	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	4	ПК-9	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-9	Контрольная работа
	Итого	18		
2 Регулирование уровня оплаты труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	8	ПК-9	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	4	ПК-9	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-9	Контрольная работа
	Итого	16		
3 Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	8	ПК-9	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	4	ПК-9	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-9	Контрольная работа
	Итого	18		
4 Оплата труда в организации. Тарифная система оплаты труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	8	ПК-9	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	4	ПК-9	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-9	Контрольная работа
	Итого	16		
5 Формы и системы оплаты труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	8	ПК-9	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	4	ПК-9	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-9	Контрольная работа
	Итого	16		

Согласована на портале № 76714

6 Планирование издержек на рабочую силу	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	8	ПК-9	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	4	ПК-9	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-9	Контрольная работа
	Итого	16		
7 Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	14	ПК-9	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-9	Контрольная работа
	Итого	24		
Итого за семестр		124		
	Подготовка и сдача экзамена	36		Экзамен
Итого		160		

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-9	+	+	+	+	Контрольная работа, Тестирование, Экзамен

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала: учебное пособие. Томск : ФДО ТУСУР, 2016. - 113 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library .

7.2. Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала[Электронный ресурс]: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450682..

2. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450449.

7.3. Учебно-методические пособия

Согласована на портале № 76714

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рябчикова Т.А. Оплата труда персонала. Методические указания для организации практических занятий и самостоятельной работы. Томск : ФДО, ТУСУР, 2016. – 18 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library .

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: электронный курс. Томск, ТУСУР, ФДО, 2016. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;

Согласована на портале № 76714

- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:
- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:
- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

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

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике. Сущность и функции заработной платы	ПК-9	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов

Согласована на портале № 76714

2 Регулирование уровня оплаты труда	ПК-9	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
3 Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах	ПК-9	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
4 Оплата труда в организации. Тарифная система оплаты труда	ПК-9	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
5 Формы и системы оплаты труда	ПК-9	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
6 Планирование издержек на рабочую силу	ПК-9	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
7 Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений	ПК-9	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Согласована на портале № 76714

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 76714

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
   г) Формы оплаты труда
2. Размер оплаты труда в единицу времени – это:
   а) Тарифная ставка
   б) Тарифный коэффициент
   в) Тарифная сетка
   г) Сдельная единичная расценка
3. Отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда – это:
   а) Внутри разрядная вилка
   б) Тарифный разряд
   в) Тарифный коэффициент
   г) Тарифная сетка
4. 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
   г) В вечернее время
5. Поощрительные выплаты из прибыли за особые достижения в труде – это:
   а) Основная зарплата
   б) Дополнительная зарплата
   в) Премии
   г) Материальная помощь
6. Повременно-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды:
   а) Форм зарплаты
   б) Систем зарплаты
   в) Премий
   г) Надбавок
7. Система оплаты труда, предусматривающая зарплату пропорционально объёму выполненных работ по действующим единичным расценкам называется:
   а) Прямой сдельной
   б) Сдельно-премиальной
   в) Аккордной
   г) Сдельно-прогрессивной
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
   г) Сдельно-прогрессивная
9. Укажите нормативные правовые акты регулирующие вопросы оплаты труда
   а) Трудовой кодекс РФ
   б) коллективный договор или соглашение
   в) трудовой договор
   г) правила внутреннего распорядка
10. Основными показателями по труду и заработной плате являются:
    а) Численность работников
    б) Производительность труда
    в) Средняя заработная плата
    г) Поощрения сотрудников
11. В чем заключается цель стимулирования персонала?
    а) побудить человека избегать конфликтов
    б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми

Согласована на портале № 76714

отношениями
в) побудить человека не превышать своих полномочий
г) внушить человеку чувство собственного достоинства

12. Перечислите формы разделения труда
    а) По разрядам (разрядная)
    б) По условиям труда
    в) По функциям (функциональная)
    г) По выполненным операциям
13. Для чего используются нормы времени?
    а) Для планирования заработной платы
    б) Для планирования работы оборудования, персонала и оценки труда работников
    в) Для определения необходимой численности персонала и планирования объемов производства
    г) Для планирования выполнения той или иной работы
14. Основной документ, непосредственно регулирующий порядок оплаты труда конкретного работника– это:
    а) Коллективный трудовой договор
    б) Трудовое соглашение
    в) Индивидуальный трудовой договор
    г) Тарифно-квалификационный справочник
15. Какое трудовое соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации?
    а) Генеральное
    б)Межрегиональное
    в) Территориальное
    г) Региональное
16. Минимальный, обязательный для всего персонала набор социальных благ – это:
    а) Компенсационный пакет
    б) Социальный пакет
    в) Фонд оплаты труда
    г) Фонд заработной платы
17. Назовите первый этап разработки и реализации стратегии оплаты труда
    а) Анализ существующей системы оплаты труда, удовлетворённости персонала, рынка труда и финансовых возможностей компании
    б) Определение стратегических целей в сфере мотивации персонала
    в) Установление политики по оплате труда
    г) Разработка измерительных показателей, отражающих достижение поставленных целей
18. Для дифференциации заработной платы каждого члена коллектива в зависимости от его личного вклада в итоговый результат работы команды используют показатель
    а) Квалификационный разряд
    б) Норму выработки
    в) Норму трудоёмкости
    г) Коэффициент трудового участия
19. Укажите существующие методы учета производительности труда
    а) Метод натурального учета
    б) Стоимостной метод
    в) Ценовой метод
    г) Метод условного учета
20. Что из перечисленного НЕ является принципом мотивации?
    а) Установление четких целей и задач
    б) Увязка целей и вознаграждения, определение критериев оценки
    в) Гласность
    г) Зарплата – главный мотиваторнных трудовым законодательством.

9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по

Согласована на портале № 76714

пройденным разделам дисциплины

1. Положительной тенденцией, позволяющей снижать производственные издержки, является тенденция:
   а) соответствия роста производительности труда росту средней заработной платы
   б) превышения роста средней заработной платы над ростом производительности труда
   в) превышения роста производительности труда над ростом средней заработной платы
2. Нижний предел оплаты труда устанавливают факторы:
   а) только воспроизводства рабочей силы
   б) только оптимизации издержек производства
   в) воспроизводства рабочей силы и оптимизации издержек производства
3. Какая из функция заработной платы обеспечивает работнику объем потребления материальных благ, достаточных для восстановления затраченной в процессе труда психофизической энергии:
   а) воспроизводственная
   б) стимулирующая
   в) Регулирующая
4. Какая из функция заработной платы формирует заинтересованность работников в продуктивном труде и заинтересованность работодателя в эффективном использовании трудовых ресурсов:
   а) Воспроизводственная
   б) Стимулирующая
   в) Регулирующая
5. Какая из функция заработной платы выступает регулятором рыночного спроса и предложения на различные виды труда
   а) воспроизводственная
   б) стимулирующая
   в) регулирующая
6. Какая из функций заработной платы обеспечивает социальный статус работника согласно эффективности и общественной значимости его труда:
   а) статусная
   б) стимулирующая
   в) регулирующая
7. В соответствии с какой из функций заработная плата является частью цены продукции
   а) стимулирующей
   б) регулирующей
   в) производственно-долевой
8. Выделите факторы воспроизводства рабочей силы, которые, по своей сути, устанавливают нижний предел оплаты труда.
   а) необходимый (средний) потребительский бюджет
   б) особые условия и специфика выполнения работ
   в) количество труда
   г) качество (эффективность) используемого в производстве труда
   д) конъюнктура на рынке труда
   е) финансовые возможности предприятия-работодателя
9. Выделите факторы оптимизации издержек производства, устанавливающие верхний предел оплаты труда на предприятии и градацию цен на внутреннем рынке труда предприятия
   а) необходимый (средний) потребительский бюджет
   б) особые условия и специфика выполнения работ
   в) количество труда
   г) качество (эффективность) используемого в производстве труда
   д) конъюнктура на рынке труда
   е) финансовые возможности предприятия-работодателя
10. Централизованное государственное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов:
    а) применение норм ТК РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда, размеры доплат при отклонении от нормальных условий работы

Согласована на портале № 76714

б) прямое регулирование оплаты труда для работников бюджетной сферы и госслужащих
в) установление минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы)
г) заключение коллективных договоров между представителями работников и работодателей
д) заключение индивидуальных контрактов с работниками организаций

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Оплата труда персонала

1. Современные качественные преобразования на рынке труда заключаются:
   а) в усилении узкой специализации работников
   б) расширении профиля работника
   в) отчуждении работников от средств производства
   г) в воспроизводстве рабочей силы
2. Интеллектуализация труда выражается:
   а) в общем высоком уровне технической культуры персонала, в понимании каждым работником своего места в процессе изготовления продукции, в умении точно соблюдать правила технологии и обеспечивать высокие конечные хозяйственные результаты
   б) в том, что каждому работнику вменяется в обязанность регулярно пополнять и обновлять свои профессиональные знания, проходя обучение в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации
   в) в усилении узкой специализации работника
   г) в росте производительности труда к росту средней заработной платы
3. Во второй половине XX столетия научно-техническая революция и переход к информационному обществу вызвали следующие изменения в структуре рынка труда:
   а) основной фигурой на рынке труда стал работник физического труда, почти не имеющий образования и квалификации и пригодный лишь для простого обслуживания машин
   б) резко снизилась доля работников, занятых преимущественно физическим трудом, и столь же значительно возросла доля инженеров и техников, работников сферы услуг и интеллигенции
   в) все наемные работники стали юридически свободными лицами
   г) в заинтересованности работодателя в эффективном использовании трудовых ресурсов
4. Фабрично-заводских рабочих, занятых преимущественно физическим трудом, называют
   а) «синие воротнички»
   б) «серые воротнички»
   в) «белые воротнички»
   г) трудовыми ресурсами
5. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату:
   а) как на стоимость рабочей силы
   б) цену рабочей силы
   в) цену труда
   г) как на стимулирующую функцию
6. Укажите составляющие, которые НЕ включает в себя заработная плата
   а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы
   б) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера)
   в) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера)
   г) доходы по акциям и другие доходы работников от участия в собственности предприятия
7. В РФ доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать более:
   а) 20 процентов от начисленной месячной заработной платы
   б) 30 процентов от начисленной месячной заработной платы
   в) 40 процентов от начисленной месячной заработной платы

Согласована на портале № 76714

г) 50 процентов от начисленной месячной заработной платы

8. Номинальная зарплата выражается:
   а) в деньгах, которые работник получает за свой труд
   б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги
   в) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период
   г) финансовыми возможностями работника
9. Реальная зарплата выражается:
   а) в деньгах, которые работник получает за свой труд
   б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги
   в) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период
   г) финансовыми возможностями работника
10. Изменение реальной зарплаты определяют как отношение изменения номинальной зарплаты к изменению уровня:
   а) производительности труда
   б) потребительских цен
   в) средней заработной платы
   г) количеством труда

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка

Согласована на портале № 76714

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, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 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.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 76714

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Декан ФДО	И.П. Черкашина	Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22-bda1-21376d739cfc

ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876
Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62-9f1f-45ed75c9d599

РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	Ж.Н. Аксенова	Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43-a695-a61e44901595

Согласована на портале № 76714