

Документ подписан простой электронной подписью.

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:58:19

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Менеджмента

Институт

Кафедра

Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.В.10 Оплата труда

Основная профессиональная образовательная программа

Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Оплата труда входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Бухгалтерский учет

Последующие дисциплины по связям компетенций: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Компенсационный менеджмент, Компенсации и льготы

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Оплата труда в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-8	ПК8з1: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	ПК8у1: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК8в1: технологией построения мотивационного профиля работников; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда
	ПК8з2: механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников ; порядок применения дисциплинарных взысканий; метод контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	ПК8у2: оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; эффективность использования различных систем учета и распределения; разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала; программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала	ПК8в2: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, умением применять их на практике; методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях; оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	74.3/2.06
Занятия лекционного типа	36/1
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	51.7/1.44
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	8.3/0.23
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	128.7/3.57
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Оплата труда представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Теоретические основы оплаты труда	18	18			25,8	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2

2.	Организация оплаты труда на предприятии	18	18			25,9	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2
	Контроль	18					
	Итого	36	36	0.3	2	51.7	

заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Теоретические основы оплаты труда	2	1				64,3	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2
2.	Организация оплаты труда на предприятии	2	1				64,4	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2
	Контроль	7						
	Итого	4	2		0.3	2	128.7	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Теоретические основы оплаты труда	лекция	Сущность и функции заработной платы
		лекция	Содержание и основные принципы организации оплаты труда
		лекция	Содержание, назначение и основные элементы тарифной системы
		лекция	Назначение и построение тарифных сеток
		лекция	Инструменты дифференциации заработной платы и элементов тарифного регулирования оплаты труда
		лекция	Методы оценки сложности работ
		лекция	Грейдирование в системе оплаты труда персонала
		лекция	Сущность и условия применения бестарифных систем оценки и оплаты труда
		лекция	Виды бестарифных систем оценки и оплаты труда
2.	Организация оплаты труда на предприятии	лекция	Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда
		лекция	Характеристика систем повременной и сдельной оплаты труда
		лекция	Организация премирования работников

		лекция	Оплата труда руководителей, специалистов и служащих
		лекция	Особенности оплаты труда работников государственной гражданской службы
		лекция	Сущность и условия применения коллективных форм оплаты труда
		лекция	Методы распределения коллективного заработка
		лекция	Планирование средств на оплату труда
		лекция	Зарубежный опыт оплаты труда

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Теоретические основы оплаты труда	практическое занятие	Сущность и функции заработной платы
		практическое занятие	Содержание и основные принципы организации оплаты труда
		практическое занятие	Содержание, назначение и основные элементы тарифной системы
		практическое занятие	Назначение и построение тарифных сеток
		практическое занятие	Инструменты дифференциации заработной платы и элементов тарифного регулирования оплаты труда
		практическое занятие	Методы оценки сложности работ
		практическое занятие	Грейдирование в системе оплаты труда персонала
		практическое занятие	Сущность и условия применения бестарифных систем оценки и оплаты труда
		практическое занятие	Виды бестарифных систем оценки и оплаты труда
2.	Организация оплаты труда на предприятии	практическое занятие	Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда
		практическое занятие	Характеристика систем повременной и сдельной оплаты труда
		практическое занятие	Организация премирования работников
		практическое занятие	Оплата труда руководителей, специалистов и служащих
		практическое занятие	Особенности оплаты труда работников государственной гражданской службы
		практическое занятие	Сущность и условия применения коллективных форм оплаты труда
		практическое занятие	Методы распределения коллективного заработка
		практическое занятие	Планирование средств на оплату труда

		практическое занятие	Зарубежный опыт оплаты труда
--	--	----------------------	------------------------------

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Теоретические основы оплаты труда	- подготовка доклада - тестирование
2.	Организация оплаты труда на предприятии	- подготовка доклада - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450682>
2. Оплата труда персонала : 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. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450449>

Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472482>
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452703>

Литература для самостоятельного изучения

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ с изменениями и дополнениями
2. Минёва, О. К. Оплата труда персонала [Текст] : учебник. - М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2014. - 192 с. ; 60x90/16. - (Высшая школа. Бакалавриат). - 300 экз. - Библиогр.: с. 181-182. - ISBN 978-5-98281-391-6 : 425 р. 37 к.
3. Конопляник, Т.М. Оплата труда в бюджетных организациях [Текст] : Учебно-практическое пособие / Т.М. Конопляник, И.В. Морозова. - М.: КНОРУС, 2009. - 432с.; 60x90/16. - Библиогр.: с. 429 - 430. - ISBN 978-5-390-00242-1 : б/ц, 3 000 экз.
4. Вайсбурд, В.А. Экономика труда [Текст] : Учебное пособие. - УМО. - М. : ОМЕГА-Л, 2011. - 376 с. ; 60x90/16. - (Высшее экономическое образование). - ISBN 978-5-370-01703-2 : 320р., 1500 экз.

5. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика [Текст] : Учебное пособие / Волгин Н.А., Волгина О.Н. - УМО. - М.: Дашков и К, 2005. - 508с.; 60x84/16. - 2500 экз. - Библиогр.: с.493- 505. - ISBN 5-94798-512-8 : 234р.30к.

6. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. : Анализ, проблемы, решения / Н.А. Волгин. - М. : Экзамен, 2003. - 224с. - 83р.60к.

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/28>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран

	Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Оплата труда:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК8з1: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	ПК8у1: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК8в1: технологией построения мотивационного профиля работников; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда
Повышенный	ПК8з2: механизм влияния системы мотивации и	ПК8у2: оценивать риски, доходность и эффективность	ПК8в2: навыками оформления результатов контроля за трудовой и

стимулирования на трудовое поведение работников ; порядок применения дисциплинарных взысканий; метод контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	принимаемых решений; эффективность использования различных систем учета и распределения; разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала; программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала	исполнительской дисциплиной, умением применять их на практике; методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях; оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
---	---	---

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теоретические основы оплаты труда	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2	Оценка докладов Тестирование	экзамен
2.	Организация оплаты труда на предприятии	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2	Оценка докладов Тестирование	экзамен

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Теоретические основы оплаты труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методы оценки труда работников в странах с рыночной экономикой. 2. Теоретические аспекты изучения структуры заработной платы зарубежных ученых. 3. Новые тенденции в оплате труда в странах с развитой рыночной экономикой. 4. Система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда: сущность, условия применения, достоинства и недостатки. 5. Экспертная система оценки результатов труда: сущность, условия применения, достоинства и недостатки. 6. Паевая система оплаты труда: сущность, условия применения, достоинства и недостатки. 7. Комиссионная система оплаты труда: сущность, условия применения, достоинства и недостатки. 8. Система «Вилки Соотношений Оплаты Труда Разного Качества» (ВСОТЭРКа): сущность, условия применения, достоинства и недостатки. 9. Система «Рыночная система Оценки и Стимулирования Труда» (РОСТ): сущность, условия применения, достоинства и недостатки. 10. Грейдинговая система оплаты труда: сущность, условия применения, достоинства и недостатки. 11. Сущность тарификации работ и рабочих. 12. Структура заработной платы по отраслям, предприятиям, видам работ. 13. Концепции заработной платы в плановой экономике.

	14. Классические теории заработной платы 15. Современные зарубежные теории вознаграждения труда
Организация оплаты труда на предприятии	1. Шведская модель организации оплаты труда. 2. Японский опыт организации заработной платы. 3. Сравнительный анализ японского и американского подходов к организации заработной платы работников. 4. Особенности применения повременной системы заработной платы в зарубежных странах. 5. Американский подход к организации заработной платы. 6. Системы «коллективного премирования» работников и их общая характеристика. 7. Начисление коллективного заработка и методы его распределения 8. Коллективные системы премирования: сущность и виды и условия применения. 9. Системы премирования за коллективные результаты, применяемые за рубежом: Скэнлона, Раккера, Импрошейр. 10. Расценка: индивидуальная, коллективная и комплексная, пооперационная. Методы их расчета и условия применения. 11. Коэффициент трудового участия (КТУ): сущность, разновидности условия применения. Базовый, расчетный, платный КТУ. Факторы, повышающие и понижающие его значение. Коэффициент качества, коэффициент трудового вклада: общие и отличительные черты с КТУ. 12. Особенности установления должностных окладов руководителям и специалистам. 13. Регулирование оплаты труда руководителей. 14. «Чаевые» как форма оплаты труда в ресторанном бизнесе. 15. Положение об оплате и премировании труда работников предприятия: содержание, порядок разработки и утверждения, доведение до сотрудников.

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

Выражение сложного (квалифицированного) труда в единицах простого, принимаемого за эталон, характеризуется понятием

- редукция труда
- репродукция труда
- оценка сложности труда
- оценка квалификационного уровня

Составляющими элементами этой системы оплаты труда являются тарифные ставки, компенсирующие доплаты, дополнительная оплата за выполнение нормированного задания и премии

- повременно-премиальная система
- сдельно-премиальная система
- повременная система с нормированным заданием
- аккордная система
- косвенная сдельная система

Автором концепции, в соответствии с которой, на размер заработка (или его переменной части) конкретного работника влияет его вклад в коллективные результаты, является

- Э. Мейо
- Э. Лоулер
- Н.А. Волгин
- Ф. Тейлор

-Л.И. Макеева

Какой коэффициент трудового участия отражает достижения и упущения рабочих бригады в ходе выполнения работы?

- базовый КТУ
- фактический КТУ
- средний КТУ
- нормативный КТУ

Какие системы оплаты труда основаны на использовании различных видов коэффициентов, применяемых для оценки квалификации и результативности труда работников?

- повременная оплата с нормированным заданием
- сдельно-премиальная система оплаты
- бестарифная система оплаты
- повременно-премиальная система оплаты
- аккордная система оплаты

Главными недостатками бестарифных систем оплаты труда являются

- субъективизм оценок трудового участия работников
- объективизм оценок трудового участия работников
- отсутствие гарантии выплаты работникам минимальной части заработной платы
- отсутствие доплат за условия труда, интенсивность, квалификацию

Какая разновидность бестарифной системы оплаты предусматривает установление прямой зависимости размера заработка от объема реализованной продукции?

- система комиссионных вознаграждений
- паевая система
- система «ВСОТЭРКа»
- система «РОСТ»
- системы оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда

Авторами разработки системы «РОСТ» являются

- Яковлев Р.А.
- супруги Гилберты
- Белкин В. и Белкина Н.
- Волгин Н.А.
- Форд Г.

Сущность заработной платы как экономической категории состоит в том, что она является

- элементом издержек производства
- элементом дохода наёмного работника
- превращённой формой цены труда
- превращённой формой цены рабочей силы

Распределительная функция заработной платы подразумевает

- установление доли работника в созданном продукте
- обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей
- обеспечение платёжеспособного спроса наёмных работников
- обеспечение индексации заработной платы

В чем смысл регулирующей функции заработной платы?

- определяет единые условия оплаты труда
- обеспечивает справедливость в оплате труда
- способствует перераспределению рабочей силы между отраслями и видами труда
- обеспечивает простое и расширенное воспроизводство рабочей силы

В чем смысл стимулирующей функции заработной платы?

- поощрение количественных и качественных результатов труда, ресурсосбережения, квалификации работников
- формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и членов их семей
- повышение социального статуса работников
- обеспечение более высокого уровня социальных накоплений

Если работник получает за такую же работу меньшую заработную плату, чем его коллега, он вправе сделать вывод, что нарушена

- воспроизводственная функция заработной платы
- стимулирующая функция заработной платы
- социальная функция заработной платы
- распределительная функция заработной платы

Размер заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда определяется с помощью

- тарифного регулирования заработной платы
- организационно-технического нормирования труда
- аналитической оценки качества и результативности труда
- форм и систем заработной платы

Можно с уверенностью утверждать, что реальная заработная плата повышается, если

- повышаются ставки и оклады
- повышаются ставки, оклады и потребительские цены одинаковыми темпами
- снижаются ставки, оклады и потребительские цены
- ставки и оклады растут быстрее потребительских цен

Совокупность нормативных материалов, предназначенных для регулирования и дифференциации оплаты труда работников в соответствии с его качеством, - это

- тарифная сетка
- тарифная система
- тарифно-квалификационный справочник
- тарифное соглашение

К элементам тарифной системы относятся

- тарифные сетки
- формы и системы заработной платы
- тарифные ставки и должностные оклады
- тарифные коэффициенты
- тарифно-квалификационные справочники
- тарифные разряды

Тарифная сетка – это

- совокупность тарифных коэффициентов
- шкала тарифных ставок
- шкала тарифных разрядов
- шкала квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов

Формы и системы оплаты труда – это элемент

- тарифной системы
- бестарифной системы
- организации оплаты труда
- общественной организации труда

Сдельная расценка – это

- цена единицы продукции (работы)
- цена единицы труда

- размер оплаты за единицу продукции (работы)
- размер оплаты за единицу времени

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылка на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретические основы оплаты труда	1. Сущность и основные функции заработной платы в условиях рынка.
	2. Понятие и назначение организации заработной платы. Основные элементы организации оплаты труда на уровне общества, региона.
	3. Содержание и характеристика основных элементов организации оплаты труда на предприятии. Основные принципы организации оплаты труда.
	4. Основные направления реформирования организации оплаты труда в современных условиях.
	5. Сущность, содержание и назначение тарифной системы. Понятие редукации труда и роль тарифной системы в её осуществлении.
	6. Тарифно-квалификационные справочники, их виды и назначение. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), его структура, содержание и построение.
	7. Тарифные сетки, их назначение и построение; виды тарифных сеток.
	8. Тарифные ставки оплаты труда, их назначение и роль в дифференциации заработной платы.
	9. Доплаты и надбавки к заработной плате, их виды и назначение, методы расчета.
	10. Районное (территориальное) регулирование заработной платы. Факторы и методы дифференциации заработной платы по территории страны.
	11. Бестарифная система оплаты труда.
	12. Сущность грейдинговой системы оплаты труда.
	13. Аналитический метод оценки сложности работ
	14. Суммарный метод оценки сложности работ
	15. Методы тарификации работ и рабочих.
Организация оплаты труда на предприятии	1. Сущность, назначение и классификация форм и систем заработной платы.
	2. Сущность повременной формы оплаты труда, условия её эффективного применения.
	3. Сущность сдельной формы оплаты труда, условия её эффективного применения.
	4. Эволюция и основные тенденции в развитии форм и систем заработной платы.

5. Основные системы сдельной оплаты труда и их характеристика. Методы определения сдельных расценок и расчёта заработка при прямой и косвенной сдельщине.
6. Диспропорциональные системы оплаты труда: сдельно-прогрессивная и сдельно-регрессивная системы.
7. Коллективные системы оплаты и стимулирования труда рабочих. Методы определения сдельных расценок при бригадной системе оплаты труда.
8. Методы формирования коллективного заработка и его распределения между членами бригады.
9. Особенности организации оплаты труда рабочих на ВАЗе.
10. Сущность и назначение премий; содержание, построение и обоснование премиальных систем.
11. Особенности труда руководителей, специалистов, служащих и связанная с ними специфика организации их заработной платы. Система должностных окладов, ее содержание и назначение.
12. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих бюджетных организаций и основные направления её реформирования.
13. Организация оплаты труда государственных служащих.
14. Фонд заработной платы коллектива предприятия и его состав. Прямой, часовой, дневной, месячный (годовой) фонды заработной платы.
15. Методы укрупнённого и поэлементного (детального) планирования средств на оплату труда работников предприятий и их подразделений.
16. Характерные черты организации оплаты труда в странах развитой рыночной экономики.
17. Основные элементы системы управления трудом и особенности организации оплаты труда в Японии.
18. Основные элементы «пожизненной» заработной платы японских работников.
19. Сущность политики «солидарной заработной платы», реализуемой в Швеции.
20. Системы сдельной оплаты труда и условия их применения.
21. Понятие и содержание системы оплаты труда по результатам.
22. Сдельно-регрессивная оплата труда и ее разновидности (Хэлси, Роуэна, Барта).
23. «Дифференциальные» системы оплаты труда (Тейлора, Меррика, Ганта).
24. Эмпирические системы оплаты труда с учетом его эффективности (Эмерсона, Кнеппеля и др.).
25. Повременная оплата и ее разновидности.
26. Сущность контролируемой повременной оплаты и методы дифференциации заработной платы.
27. Методы материального стимулирования работников за рубежом.
28. Системы премирования работников и их общая характеристика.
29. Системы «коллективного премирования» (Скэнлона, Раккера, «Импрошейр») работников и их характеристика.

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2

«хорошо»	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8в1
«удовлетворительно»	ПК8з1, ПК8у1, ПК8в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне