

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.06.2026 08:38:17
Уникальный программный ключ заседания кафедры
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

26.11.2025 г.
протокол № 2
Зав. кафедрой Головина А.Н.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования
16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Управление компенсационной политикой организации
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Профиль Экономика предприятий и организаций
Форма обучения очная
Год набора 2026
Разработана:
Доцент, к.э.н.
Махинова Н.В.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	6
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	13
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	14
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)
---------	--

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление компенсационной политикой организации» является формирование компетенций, направленных на получение студентами углубленных знаний теоретической базы и практических навыков в области проведения и управления компенсационной политикой в организации, улучшения бизнес-процессов внутри организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 6						
Экзамен	216	64	32	32	125	6

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1.УК-3 Знать: различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия
	ИД-2.УК-3 Уметь: строить отношения с окружающими людьми, с коллегами
	ИД-3.УК-3 Иметь практический опыт участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД-1.УК-5 Знать: основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации
	ИД-2.УК-5 Уметь: вести коммуникацию с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм
	ИД-3.УК-5 Иметь практический опыт анализа философских и исторических фактов, опыт оценки явлений культуры.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-1 Формирование возможных решений на основе разработанных для них целевых показателей	ИД-1.ПК-1 Знать: предметную область и специфику деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа, теорию систем, языки и инструменты визуального моделирования
	ИД-2.ПК-1 Уметь: анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации; анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами; производить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев; оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей; выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по управлению ими; оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; определять связи и зависимости между элементами информации для бизнес-анализа; моделировать объем и границы работ; применять IT-инструменты (приложения и платформы) для обеспечения работ по бизнес-анализу; отбирать, применять и адаптировать соответствующие методы, инструменты и техники анализа бизнес-ситуации и предметной области, включая методы и инструменты анализа данных
	ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт: выявления, сбора и анализа информации бизнес-анализа для формирования возможных решений; описание возможных решений
аналитический	

ПК-3 Исследование затрат на товары, работы и услуги и их себестоимости	ИД-1.ПК-3 Знать: требования законодательства РФ и нормативно-правовых актов, регулирующих прогнозирование и экспертизу цен; содержание экономических процессов в деятельности организации; теоретические основы ценообразования; основы экономической и информационной безопасности предприятий; факторы, влияющие на затраты и ценообразование
	ИД-2.ПК-3 Уметь: определять состав цены в каждом звене цепочки создания стоимости; применять методы анализа затрат и рентабельности; идентифицировать факторы ценообразования
	ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт: анализа затрат, прибыли при формировании цены; анализа факторов изменения затрат и формирования цены; сбора исходных данных, составления отчета о результатах анализа с использованием современной техники и технологий
расчетно-экономический	
ПК-5 Формирование диапазона цен на товары, работы и услуги	ИД-1.ПК-5 Знать: требования законодательства РФ и нормативно-правовых актов, регулирующих формирование цен; основы управления затратами и прибылью в организации; основные методы ценообразования; основы налогообложения предприятий
	ИД-2.ПК-5 Уметь: калькулировать себестоимость продукции (работ); рассчитывать показатели прибыли и рентабельности; рассчитывать налоги в составе цены; использовать основные методы расчета цен
	ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт: расчета себестоимости продукции (работ, услуг); определения точки безубыточности; расчета прибыли и налогов в составе цены; формирования диапазона цен; сбора первичных данных и документирования результатов расчетов с использованием современной техники и технологий

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 6		189					
Тема 1.	Компенсационная политика в системе управления организацией(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)	28	4		4	20	
Тема 2.	Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)	33	6		6	21	
Тема 3.	Политика переменного вознаграждения (УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)	31	6		4	21	
Тема 4.	Компенсации долгосрочного характера (УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)	31	4		6	21	

Тема 5.	Компенсации, не связанные с результатами труда(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)	33	6	6	21
Тема 6.	Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)	33	6	6	21

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 2. Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации	тест	тест из 12 вопросов	Оценивается правильность ответов 0-100 баллов
Тема 4. Компенсации долгосрочного характера Тема 5. Компенсации, не связанные с результатами труда	Эссе	Тема: Составить описание компенсационной политики конкретного предприятия	Оценивается знание теоретических основ вопроса, понимание ситуации, аргументированность выводов (0-100 баллов)
Тема 6. Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности	Контрольная работа	Задачи	Оценивается правильность решения. (0-100 баллов)
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			

6 семестр (Эк)	Экзаменационный билет	1. два вопроса теоретических 2. деловая ситуация для принятия решения	1. Оценивается правильность ответов (0-50 баллов) 2. Оценивается правильность решения и интерпретации результата\ (0-50 балла) Критерии: до 49% от общего количества набранных баллов - "неудовлетворительно"; от 50% до 69% от общего количества набранных баллов - "удовлетворительно"; от 70% до 84 % от общего количества набранных баллов - "хорошо"; от 85% до 100% - "отлично".
-------------------	-----------------------	--	--

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль.Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебный достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

Тема 1. Компенсационная политика в системе управления организацией(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

-Понятие компенсации и компенсационной политики. Теоретические разработки в области компенсации и льгот. История использования и зарубежный опыт применения компенсации и льгот. Современная государственная политика оплаты труда в России. Изменение общественно-экономических условий труда наемных работников. Экономические условия реализации компенсационной политики. Компенсационная система и её составляющие.

Тема 2. Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

-Общие категории теории мотивации. Стимулирование труда. Виды материального и нематериального стимулирования. Мотивационный процесс. Стадии мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Теория справедливости (равенства) С.Адамса. Теория постановки целей Э.Локе. Перепроектирование заданий и функций работников. Теория партисипативного управления. Общее значение процессуальных теории мотивации. Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации. Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Модели организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в РФ. Учет трудового вклада. Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система 2х ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплаты с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система сниженной зарплатоёмкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования.

Тема 3. Политика переменного вознаграждения(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

Анализ признаков необходимости пересмотра или введения системы компенсаций и льгот. Источники, используемые для оценки должностей. Понятие базовых компенсаций. Этапы построения системы базовых компенсаций. Тарифная система. Разработка позиционных уровней. Определение стоимости должностей на рынке труда. Построение политики организации в оплате труда. Построение шкалы затрат. Выплата зарплаты. Повышение зарплаты. Виды премий и бонусов. Премии по результатам работы сотрудника и организации. Унификация премий. Соотношение зарплата/премия. Универсальная система ключевых показателей деятельности. (KPI). Социальные бонусы для топ-менеджеров

Тема 4. Компенсации долгосрочного характера (УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

Льготы и основные способы предоставления льгот. Добровольное медицинское страхование. Страхование жизни, пенсионное страхование. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть заработной платы. Социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационных пакетов. Регулирование заработной платы: государственный и внутрифирменный уровень.

<p>Тема 5. Компенсации, не связанные с результатами труда(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5) Расходы налогоплательщика на оплату труда. любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.</p>
<p>Тема 6. Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5) Взаимосвязь блока "Анализ эффективности вознаграждений и оценка влияния их видов на конечные результаты деятельности организации" с другими блоками в системе комплексного анализа вознаграждения персонала Вопросы для сбора материала при анализе вознаграждений Источники информации при аудите вознаграждений на предприятии Критерии оценки эффективности блока "Анализ эффективности вознаграждений и оценка влияния их видов на конечные результаты деятельности организации"</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 2. Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

-Оплата труда и её организация

Основные вопросы

1. Виды вознаграждения работникам.
2. Определение заработной платы, номинальная и реальная заработная плата, заработная плата и оплата труда.
3. Минимальная заработная плата и ее регулирующая роль.
4. Тарифная система и ее состав (тарифно-квалифицированные справочники, ОКПРиДС, профессиональные стандарты, тарифные сетки)
5. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
6. Формы и системы оплаты труда.
7. Бестарифные системы оплаты труда.

4. Оценка должностей и построение системы базовых компенсаций

Основные вопросы

1. Принципы эффективной системы оплаты труда.
2. Структура системы совокупных доходов.
3. Методы и этапы оценки должностей в организации.
4. Балльно-факторный метод и формирование постоянной части заработной платы на основе системы грейдов.

Тема 3. Политика переменного вознаграждения(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

-Премии и бонусы.

Основные вопросы

1. Классификация мотивационных и компенсационных выплат.
2. Система премирование для рабочих и служащих. Премии и бонусы.
3. Система доплат и их характеристика.
4. Система надбавок и их использование.
5. Совершенствование переменной части заработной платы на основе премирования по результатам деятельности: на основе управления по целям МВО, КРІ и системы сбалансированных показателей (BSC).

Тема 4. Компенсации долгосрочного характера (УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

- Правовая основа политики оплаты труда в России.

2. Понятие коллективных договоров и соглашений.
3. структура и содержание генерального, отраслевого, регионального, тарифного соглашений.
4. Коллективный договор и его роль в компенсационном менеджменте на предприятии.
5. Локальные нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда.
6. Особенности регулирования оплаты труда в развитых странах мира.
5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и их учебно-методическое обеспечение.

Тема 5. Компенсации, не связанные с результатами труда(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

Вопросы для практического занятия

основные составляющие компенсационного пакета;
параметры, по которым дифференцируется система вознаграждения разных категорий работников;
отличительные особенности систем стимулирования для руководителей;
варианты опционных программ для менеджмента;
критерии эффективности систем вознаграждения;

Тема 6. Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

Вопросы для практического занятия

Влияние системы мотивации и стимулирования на экономические показатели деятельности предприятия

Системы оценки влияния стимулирования персонала на деятельность предприятия

Анализ существующих систем стимулирования труда персонала на предприятии, их достоинства и недостатки

Разработка системы стимулирования персонала организации

Применение разработанной системы стимулирования и оценка её влияния на показатели экономической эффективности в организации

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

-1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;

2.подготовка к семинару

3 выполнение самостоятельной работы

1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;

2.подготовка к семинару 4;

3. выполнение самостоятельной работы

Тема 3. Политика переменного вознаграждения(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

1. Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;

2. Подготовка к семинару ;

3. Выполнение самостоятельной работы

Тема 4. Компенсации долгосрочного характера (УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)

1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;

2.подготовка к семинару;

3. выполнение самостоятельной работы

<p>Тема 5. Компенсации, не связанные с результатами труда(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару;</p> <p>3. выполнение самостоятельной работы</p>
<p>Тема 6. Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности(УК-3, УК-5,ПК-1,ПК-3,ПК-5)</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару;</p> <p>3. выполнение самостоятельной работы</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
не предусмотрено

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Пашуто В.П. Организация нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс]: Учебно-практическое пособие. - Москва: КноРус, 2021. - 317 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/936254>

3. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 412 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/469420>

4. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебник для вузов. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 380 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1708337>

5. Кибанов А.Я., Баткаева И. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 524 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1816819>

Дополнительная литература:

2. Рофе А.И. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2021. - 222 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/938016>

3. Горелов Н. А., Круглов Д. В. Управление человеческими ресурсами: современный подход [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 270 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/470091>

4. Горелов Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 174 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/471514>

5. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2022. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1784280>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Вопросы к экзамену

1. Базовая ставка заработной платы: понятие, структура, установление.
2. Бестарифная система оплаты труда.
3. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации.
4. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы.
5. Гибкие системы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда.
6. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов.
7. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
8. Дифференциация материального вознаграждения.
9. Индивидуальность сотрудника и его мотивация.
10. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.
11. Ключевые показатели эффективности (KPI).
12. Ключевые показатели эффективности (KPI): определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала.
13. Компенсации, гарантируемые российским законодательством по труду.
14. Компенсационная политика организации.
15. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
16. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, расчет.
17. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
18. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
19. Методы выявления потребностей персонала.
20. Микротеории (теории фирмы) о формировании уровня заработной платы.
21. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
22. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
23. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
24. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
25. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
26. Мотивация персонала на основе планов участия в прибыли.
27. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
28. Мотивация персонала различных организационных культур.
29. Мотивация сотрудника в период адаптации.
30. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
31. Общие принципы построения системы вознаграждения.
32. Опыт применения компенсационной политики организации,
33. Опыт применения пенсионных планов для стимулирования персонала в
34. Организация управления бизнесом и мотивации персонала на основе
35. Основные методы администрирования системой компенсаций.
36. Основные положения теорий поведения и организационных
37. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
38. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
39. Отраслевые особенности оплаты труда (на примере какой-то отрасли)
40. Отраслевые тарифные соглашения как инструмент регулирования
41. Подходы к классификации компенсаций.
42. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.

43. Потребность как основа мотивационной системы.
44. Премирование за текущие показатели деятельности различных
45. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
46. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
47. Процессуальные теории мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности.
48. Развитие и проблемы корпоративного пенсионного обеспечения в
49. Разработке положения об оплате труда персонала.
50. Роль профсоюзных организаций в формировании и контроле над
51. Системы премирования персонала из прибыли.
52. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
53. Современная практика расчета компенсационного пакета.
54. Современные подходы к разработке показателей для оценки
55. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
56. Социальные программы (бенефиты).
57. Социальный пакет в российских организациях: понятие и состав.
58. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
59. Сравнительный анализ уровня заработной платы в отраслевом разрезе.
60. Стимулирование на основе опционных планов: суть, виды планов, опыт
61. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
62. Тарифная система бюджетной сферы: история развития и основные
63. Тарифная система оплаты труда рабочих промышленности: российский
64. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
65. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
66. Теория ожиданий В. Врума.
67. Теория предложения и спроса о формировании цены на рабочую силу.
68. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
69. Теория справедливости Д. Адамса.
70. Теория человеческого капитала о сущности заработной платы.
71. Управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
72. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
73. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Открытые вопросы (УК-3, УК-5, ПК-1, ПК-3, ПК-5)

1. Дайте определение места компенсационной политики в системе управления организацией.
2. Какова система функций компенсационной политики.
3. В чем заключается современная государственная политика оплаты труда в России.
4. Какие факторы определяют поведение человека на работе.
5. Дайте понятие мотивации, потребностей, стимулирование труда.
6. В чем состоит суть содержательных теорий мотивации.
7. В чем состоит суть процессуальных теории мотивации и опишите перспективы их развитие.
8. Что такое трудовая мотивация и удовлетворенность трудом.
9. Какова взаимосвязь между системой трудовой мотивации и компенсационным пакетом сотрудника.
10. Дайте характеристику правовой основы политики оплаты труда в России.
11. В чем состоит суть коллективных договоров и соглашений.
12. Сформулируйте особенности регулирования оплаты труда в развитых странах мира.
13. В чем состоит суть понятий льгот и способов их предоставления (медстрахование, страхование жизни, пенсионное страхование).
14. Как формируется система льгот (бенефитов) на предприятии.
15. В чем заключается мотивационный эффект от универсальной системы показателей (TPS) и личной системы сбалансированных показателей (PBSC).
16. В чем состоит суть способов нематериальной мотивации и применение их в работе.
17. Что представляет собой система доплат и их характеристика.
18. Что представляет собой система надбавок и их использование.
19. В чем состоят проблемы совершенствования переменной части заработной платы на основе премирования по результатам деятельности: на основе управления по целям MBO, KPI и системы сбалансированных показателей (BSC).
20. Дайте характеристику и область применения различных видов вознаграждения работникам.
21. Дайте определение заработной платы, номинальная и реальная заработная плата, заработная плата и оплата труда.
22. Дайте определение минимальной заработной плате и ее регулирующей роли.
23. Что представляет собой тарифная система и ее состав

24. Каковы особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
25. Каковы формы и системы оплаты труда в российских компаниях и составляющие элементы компенсационной системы
26. В чем состоит система грейдов: принципы и методика построения
27. Дайте характеристику понятию стимулирующие выплаты организаций различных форм собственности и организационных культур.
28. Применение ключевых показателей эффективности (KPI) в построении системы мотивации и приведите примеры расчеты KPI для различных подразделений и категорий персонала
29. Перечислите этапы внедрения системы ключевых показателей.
30. Компенсационный пакет как инструмент мотивации топ-менеджмента: состав и принципы построения

Заккрытие вопросы (УК-3, УК-5, ПК-1, ПК-3, ПК-5)

1. Какой, на ваш взгляд, способ вознаграждения будет оптимальным для перечисленных ниже должностей: стажер, разработчик новых продуктов, маркетолог, партнер компании, отвечающий за разработку новых инновационных продуктов.
2.
Формы вознаграждения:
 1. «Работа за опыт».
 2. Заработная плата.
 3. Заработная плата + личный бонус.
 4. Заработная плата + личный и командный бонусы.
 5. Заработная плата + опционы на акции компании.
 6. Заработная плата + доля в компании.
3. Какие из перечисленных положений характеризуют сдельную и повременную формы оплаты труда?
 1. Применяется в тех случаях, когда рабочий не оказывает влияния на объем выпускаемой продукции.
 2. Применяется на участках ручного и машинно-ручного труда.
 3. Не рекомендуется применение при ухудшении качества продукции.
 4. Применяется на конвейерных линиях с регламентированным ритмом.
 5. Применяется при выполнении работ, связанных с обслуживанием оборудования.)
 6. Применяется для стимулирования объемов производства.
 7. Применяется для сокращения сроков выполнения всего объема подлежащих выполнению работ.
 8. Предполагает использование технически обоснованных норм труда.
3. Рассмотрите два примера и ответьте на следующие вопросы.

Вам представлены две инновационные компании, находящиеся на разных стадиях развития.

1. Какой вид мотивации сотрудников наиболее эффективен для данных компаний на рассмотренных этапах развития?

2. Можно ли разные виды мотивации персонала применять одновременно на фирме в пределах одной стадии развития?

3. Есть ли отличия в практике мотивации для традиционной компании и компании инновационного типа?

Пример 1

Инновационная компания находится на «посевной» стадии развития, т.е. на стадии зарождения концепции. Операционная деятельность (т.е. производство и сбыт продукта) еще не запущена, и компания пока не генерирует положительный денежный поток. В результате чистые денежные потоки компании пока отрицательные, а показателей эффективности деятельности прошлых периодов просто не существует.

Пример 2

Инновационная компания находится на стадии начального роста. Фирма оформляется как юридическое лицо к этому времени. Становятся известны первые клиенты компании, вовсю идет работа над прототипом продукта, складывается представление о том, какие люди должны дополнить топ-менеджерскую команду компании. Завершается процесс разработки и готовности к продажам, подтверждающий ожидания ее быстрого роста. Фирма начинает повышать качество своего продукта и снижать его себестоимость. Какой вид мотивации сотрудников наиболее эффективен на данном этапе?

4. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации:

- А) классические, прогрессивные;
- Б) социальные, экономические;
- В) содержательные, процессуальные;
- Г) теоретические, эмпирические;
- Д) научные, практические.

5. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:

- А) сдельной расценкой и объемом выполненных работ;
- Б) тарифной ставкой, отработанным работником временем;
- В) сдельной расценкой и отработанным работником временем;
- Г) сдельной расценкой и тарифной ставкой

6. На чем основана бестарифная система оплаты труда:

- А) на расчете заработной платы рабочего в пределах выполнения норм выработки по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх исходных норм — по

повышенным расценкам

Б) на начислении заработной платы рабочим исходя из тарифной ставки рабочего и отработанного им времени

В) на установлении уровня заработной платы в зависимости от квалификационного уровня и деловых качеств работника, сложности работы и выполняемых им функций, оценке его трудового вклада в общие результаты работы коллектива

Г) все перечисленное верно

7. Компенсационный пакет состоит из следующих элементов:

А) основной заработной платы, косвенной заработной платы, бенефитов;

Б) основной заработной платы, дополнительной заработной платы, бенефитов;

В) прямой заработной платы и косвенной заработной платы;

Г) прямой заработной платы и бенефитов.

8. Гарантированная компенсация работника за его труд в организации – это:

А) компенсационный пакет;

Б) все бонусы;

В) социальные выплаты;

Г) основная заработная плата.

9. К каким выплатам относятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий:

А) компенсационным;

Б) прогрессивным;

В) стимулирующим

10. Согласно ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и ТК РФ в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы МРОТ в субъекте РФ:

А) для всех работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ;

Б) для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета;

В) нет правильного ответа

Г) только для работников, работающих на территории г. Москвы и г. Санкт-Петербурга