УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Оплата труда персонала
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составитель:
Макарова Е.С.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 5
4. Структура и содержание дисциплины. 6
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 6
4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам) 9
4.3.Планы практических и семинарских занятий 12
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов .. 15
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 18
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 18
Приложение 1 22
Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины.. 22
Приложение 2 23
Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации 23

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование способности осуществлять деятельность по организации труда персонала, в том числе, в части администрирования процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты труда.

Задачи дисциплины:

- изучить основы организации оплаты труда;
- овладеть умением применять различными методы организации оплаты труда.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: способы организации оплаты труда
Уметь: осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала
Владеть: различными методами организации оплаты труда в зависимости от категории работников

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Оплата труда персонала» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин Рынок труда, Основы социальной политики государства и организации, Основы организации и нормирования труда. Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Рынок труда

Основы социальной политики государства и организации,

Основы организации и нормирования труда

Оплата труда персонала

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Основы бизнес - моделирования в управлении персоналом

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению Управление персоналом:

ПК-4 «СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА, В ТОМ ЧИСЛЕ, В ЧАСТИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ И ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО ВОПРОСАМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ОПЛАТЫ ТРУДА»

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ПК-4	
ПК-4.1 Организация оплаты труда персонала	**ПК-4.1 З.1** Знает способы организации оплаты труда **ПК-4.1 У.1** Умеет осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала **ПК-4.1 В.1** Владеет различными методами организации оплаты труда в зависимости от категории работников

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 академических часов).

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очная	Всего часов очная	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очная	Практика очная			
Модуль 1: «Функции и принципы организации оплаты труда в условиях рыночной экономики»					
Тема 1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория: факторы, принципы	2		4	6	ПК-4.1 З.1
Тема 2. Теории заработной платы		2	4	6	
Тема 3. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики	2		4	6	
Тема 4. Цели, принципы и классификация видов вознаграждения работникам		2	4	6	
Тема 5. Правовое регулирование трудового вознаграждения			4	4	
Тема 6. Оценка количества и качества труда. Премирование работников		2	4	6	
Модуль 2: «Формы и системы оплаты труда»					
Тема 7. Повременная система оплаты труда		2	4	6	ПК-4.1 З.1 У.1 В.1
Тема 8. Сдельная система оплаты труда		2	4	6	
Тема 9. Тарифная система оплаты труда, ее основные функции и элементы	2		4	6	
Тема 10. Надтарифные условия оплаты труда	2		4	6	
Тема 11. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда		2	4	6	
Тема 12. Грейдирование должностей (метод Хэя)		2	4	6	
Тема 13. Оплата труда и премирование с использованием		2	4	6	

ключевых показателей эффективности (KPI)					
Модуль 3: «Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала»					
Тема 14. Фонд оплаты труда, его планирование	2		4	6	ПК-4.1 У.1 В.1
Тема 15. Анализ использования фонда оплаты труда		2	4	6	
Тема 16. Анализ показателей по труду в оплате труда		2	4	6	
Подготовка к зачету			14	14	
ИТОГО	10	20	78	108	

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа очно-заочная	Всего часов очно-заочная	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очно-заочная	Практика очно-заочная			
Модуль 1: «Функции и принципы организации оплаты труда в условиях рыночной экономики»					
Тема 1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория: факторы, принципы	2		5	7	ПК-4.1 З.1
Тема 2. Теории заработной платы			5	5	
Тема 3. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики	2		5	7	
Тема 4. Цели, принципы и классификация видов вознаграждения работникам			5	5	
Тема 5. Правовое регулирование трудового вознаграждения			5	5	
Тема 6. Оценка количества и качества труда. Премирование работников			5	5	
Модуль 2: «Формы и системы оплаты труда»					
Тема 7. Повременная система оплаты труда		2	4	6	ПК-4.1 З.1 У.1 В.1
Тема 8. Сдельная система оплаты труда		2	4	6	
Тема 9. Тарифная система оплаты труда, ее основные функции и элементы		2	4	6	
Тема 10. Надтарифные условия оплаты труда	2		4	6	
Тема 11. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда			5	5	
Тема 12. Грейдирование		2	4	6	

должностей (метод Хэя)					
Тема 13. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)		2	4	6	
Модуль 3: «Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала»					
Тема 14. Фонд оплаты труда, его планирование		2	4	6	ПК-4.1 У.1 В.1
Тема 15. Анализ использования фонда оплаты труда			5	5	
Тема 16. Анализ показателей по труду в оплате труда		2	4	6	
Подготовка к зачету			16	16	
ИТОГО	6	14	88	108	

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на три логически завершенных и взаимосвязанных между собой модуля.

Модуль 1 «Функции и принципы организации оплаты труда в условиях рыночной экономики» включает в себя шесть учебных тем.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен:

- знать принципы и основы формирования системы оплаты труда (ПК-4.1 З.1);
- знать сущность, виды, нормативно-правовые механизмы формирования трудового вознаграждения (ПК-4.1 З.1);
- знать методы анализа, выявления проблем организации вознаграждения работникам (ПК-4.1 З.1);
- знать способы организации оплаты труда (ПК-4.1 З.1).

По результатам освоения модуля проводится устный опрос, защита рефератов и решаются практические задачи.

Модуль 2 «Формы и системы оплаты труда» включает в себя семь учебных тем.

В результате изучения второго модуля студент должен:

- знать основные формы и системы оплаты труда, возможности их применения в практической деятельности организаций (ПК-4.1 З.1);
- знать особенности начисления заработной платы при использовании различных бестарифных систем (ПК-4.1 З.1);
- знать сущность, основные функции и элементы тарифной системы оплаты труда (ПК-4.1 З.1);
- уметь анализировать возможности применения различных бестарифных систем оплаты труда (ПК-4.1 У.1);

- уметь применять на практике знание принципов и основ формирования системы оплаты труда (ПК-4.1 У.1);

- уметь рассчитывать заработную плату, используя различные формы и системы оплаты труда (ПК-4.1 В.1);

- владеть навыками организации и регулирования оплаты труда при применении тарифной системы (ПК-4.1 В.1).

- владеть навыками проектирования бестарифных систем оплаты труда в зависимости от специфики деятельности предприятия (ПК-4.1 В.1).

- уметь осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала (ПК-4.1 У.1).

По результатам освоения модуля проводится устный опрос, защита рефератов и решаются практические задачи и кейсы.

Модуль 3 «Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала» включает в себя три учебные темы.

В результате изучения шестого модуля студент должен:

- уметь применять знания анализа показателей по труду (в том числе производительности труда) для расчета оплаты труда (ПК-4.1 У.1);

- уметь провести анализ показателей по труду (в том числе производительности труда) (ПК-4.1 В.1).

- владеть различными методами организации оплаты труда в зависимости от категории работников (ПК-4.1 В.1)

По результатам освоения модуля решаются кейс-задания.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория: факторы, принципы

Сущность заработной платы как экономической категории. Рабочая сила. Цена рабочей силы. Определение заработной платы. Равновесная заработная плата и рынок рабочей силы. Сущность заработной платы как юридической категории. Факторы, влияющие на заработную плату

Тема 2. Теории заработной платы

Эволюция категории заработная плата. Теория трудовой стоимости У.Петти. Теория заработной платы А.Смита, Д.Рикардо. Марксистская теория заработной платы. Теория производственных факторов Ж.-Б. Сэя. Теория предельной производительности Дж.Б.Кларка. Концепция равновесной цены А.Маршалла. Концепция регулируемой заработной платы Дж.Кейнса. Теория человеческого капитала Г.Беккера.

Тема 3. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики

Организация заработной платы. Принципы организации заработной платы. Механизм организации заработной платы на предприятии. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Воспроизводственная. Стимулирующая. Регулирующая. Социальная. Учетно-производственная. Мотивация: внутренняя и внешняя.

Тема 4. Цели, принципы и классификация видов вознаграждения работникам

Сущность и цели вознаграждения работникам. Принципы вознаграждения. Внешнее и внутренне вознаграждение.

Тема 5. Правовое регулирование трудового вознаграждения

Источники правового регулирования трудового вознагражденииия. Основные положения Трудового кодекса. Трудовой договор. Положение об оплате труда. Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и отражать их в документах об оплате труда

Тема 6. Оценка количества и качества труда. Премирование работников

Задачи оценки количества и качества труда. Коллективные и индивидуальные результаты труда. Методы нормирования труда. Оценка сложности работ. Условия труда. Премирование работников за достижение различных производственных показателей.

Тема 7. Повременная система оплаты труда

Прямая повременная. Повременно- премиальная. Повременная с контролируемой выработкой. Оплата через трудодни. Гибкие системы оплаты труда. Контрактная. Тарифно-аттестационная. Оплата через уровни квалификации.

Тема 8. Сдельная система оплаты труда

Прямая сдельная. Сдельно-премиальная. Сдельно-прогрессивная. Система двух ставок. Сдельная с гарантированным минимумом. Косвенно-сдельная. Комиссионная. Подрядная. Аккордная. Сдельная расценка. Условия применения сдельной формы оплаты. Определение заработка.

Тема 9. Тарифная система оплаты труда, ее основные функции и элементы

Тарифная система оплаты труда: сущность, структура. Тарифная ставка. Минимальная часовая тарифная ставка 1-го разряда. Тарифная сетка. Единая межотраслевая тарифная сетка (ЕТС). Внутриотраслевая дифференциация заработной платы. Схема должностных окладов руководителей. Квалификационные категории. Окладно-премиальная оплата труда.

Тема 10. Надтарифные условия оплаты труда

Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, их функции и классификация. Компенсационные выплаты. Доплаты за отклоняющийся режим работы. Доплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни. Оплата труда работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени. Доплаты за отклоняющиеся условия труда. Территориальное регулирование труда.

Тема 11. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда

Понятие бестарифной системы оплаты труда. Коллективные бестарифные системы оплаты труда. Система квалификационных уровней. Коэффициенты трудовой стоимости и трудового участия. Система плавающих окладов. Комиссионная оплата.

Тема 12. Грейдирование должностей (метод Хэя)

Сущность грейдинга. Задачи грейдинга. Преимущества и недостатки грейдинга. Этапы внедрения грейдирования.

Тема 13. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)

Сущность ключевых показателей эффективности. Управление по целям. Принципы внедрения. Процедура разработки и внедрения KPI. Сбалансированная система показателей (BSC). Преимущества и этапы внедрения BSC.

Тема 14. Фонд оплаты труда, его планирование

Понятие фонда оплаты труда. Структура фонда оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда: укрупненные методы и детальное планирование по элементам структуры.

Тема 15. Анализ использования фонда оплаты труда

Цель анализа использования фонда оплаты труда. Анализ расходования фонда оплаты труда. Анализ динамики средней заработной платы. Анализ производства продукции на 1 рубль заработной платы.

Тема 16. Анализ показателей по труду в оплате труда

Понятие и структура показателей по труду. Источники информации анализа показателей по труду. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Анализ движения персонала. Анализ динамики и структуры трудовых ресурсов предприятия. Анализ эффективности использования фонда рабочего времени.

4.3.Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория: факторы, принципы

Вопросы обсуждения:

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Равновесная заработная плата и рынок рабочей силы.
3. Факторы, влияющие на заработную плату

Тема 2. Теории заработной платы

Вопросы обсуждения:

1. Эволюция категории заработная плата.
2. Марксистская теория заработной платы.
3. Концепция регулируемой заработной платы Дж.Кейнса.
4. Теория человеческого капитала Г.Беккера.

Тема 3. Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики

Вопросы обсуждения:

1. Принципы организации заработной платы.
2. Номинальная и реальная заработная плата.

3. Функции заработной платы.

Тема 4. Цели, принципы и классификация видов вознаграждения работникам

Вопросы обсуждения:

1. Сущность и цели вознаграждения работникам.
2. Принципы вознаграждения.
3. Виды вознаграждения.

Тема 5. Правовое регулирование трудового вознаграждения

Вопросы обсуждения:

1. Источники правового регулирования трудового вознаграждения.
2. Основные положения Трудового кодекса.
3. Трудовой договор.

Тема 6. Оценка количества и качества труда. Премирование работников

Вопросы обсуждения:

1. Задачи оценки количества и качества труда.
2. Коллективные и индивидуальные результаты труда.
3. Премирование работников за достижение различных производственных показателей.

Тема 7. Повременная система оплаты труда

Вопросы обсуждения:

1. Понятие повременной системы оплаты труда
2. Виды повременной системы оплаты труда

Тема 8. Сдельная система оплаты труда

Вопросы обсуждения:

1. Понятие сдельной системы оплаты труда
2. Виды сдельной системы оплаты труда.

Тема 9. Тарифная система оплаты труда, ее основные функции и элементы

Вопросы обсуждения:

1. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура.
2. Тарифная ставка.
3. Единая межотраслевая тарифная сетка (ЕТС).

Тема 10. Надтарифные условия оплаты труда

Вопросы обсуждения:

1. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, их функции и классификация.
2. Доплаты за отклоняющийся режим работы.
3. Доплаты за отклоняющиеся условия труда.

Тема 11. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда

Вопросы обсуждения:

1. Понятие бестарифной системы оплаты труда.
2. Коллективные бестарифные системы оплаты труда.
3. Система квалификационных уровней.

Тема 12. Грейдирование должностей (метод Хэя)

Вопросы обсуждения:

1. Сущность грейдинга
2. Преимущества и недостатки грейдинга.
3. Этапы внедрения грейдирования.

Тема 13. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)

Вопросы обсуждения:

1. Сущность ключевых показателей эффективности.
2. Управление по целям. Принципы внедрения.
3. Сбалансированная система показателей (BSC).

Тема 14. Фонд оплаты труда, его планирование

Вопросы обсуждения:

1. Понятие фонда оплаты труда.
2. Структура фонда оплаты труда.
3. Планирование фонда оплаты труда

Тема 15. Анализ использования фонда оплаты труда

Вопросы обсуждения:

1. Анализ расходования фонда оплаты труда.
2. Анализ динамики средней заработной платы.
3. Анализ производства продукции на 1 рубль заработной платы.

Тема 16. Анализ показателей по труду в оплате труда
Вопросы обсуждения:

1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
2. Анализ движения персонала.
3. Анализ динамики и структуры трудовых ресурсов предприятия.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Особенности труда служащих, определяющие специфику его оплаты.
2. Оплата труда руководителей государственных предприятий.
3. Подходы к оплате труда руководителей, специалистов и служащих негосударственных организаций.
4. Методы оценки сложности труда специалистов. Методика Института труда и социального страхования.
5. Классификация работников бюджетной сферы. Особенности оплаты труда работников социальной сферы.
6. Исторический аспект – оплата по Единой тарифной сетке. Основные проблемы в оплате труда бюджетников.
7. Государственные гражданские служащие: особенности труда и его оплаты.

8. Основные проблемы в оплате труда госслужащих и подходы к их решению.

9. Опыт внедрения бестарифных систем оплаты труда на российских предприятиях.

10.Инновации в оплате труда в отечественных компаниях.

11.Факторы формирования системы вознаграждений в организации.

12.Принципы формирования системы экономических вознаграждений компании и их реализации в современной России

13.Оплата труда руководителей организации

14.Особенности регулирования труда руководителя организации

15.Пример системы оплаты труда на малом предприятии

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Юсупова, С. М. Организация труда : учебное пособие для СПО / С. М. Юсупова. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 503 с. — ISBN 978-5-4488-2872-0, 978-5-4497-5188-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/157883.html

2. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2023. — 383 с. — ISBN 978-5-394-05190-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/144024.html

Дополнительная литература

1. Коростелева, О. Н. Экономика предприятий общественного питания : учебно-методическое пособие для СПО / О. Н. Коростелева, А. А. Кузьмицкая. — Саратов : Профобразование, 2026. — 86 с. — ISBN 978-5-4488-2853-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/160995.html

2. Юсупова, С. М. Организация труда : учебник / С. М. Юсупова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 544 с. — ISBN 978-5-4497-5027-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156512.html

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы и интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
3. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»

4. https://e.hr-director.ru/ - Электронный журнал «Директор по персоналу»
5. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
6. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
7. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
8. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
9. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
10. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
11. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
12. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
13. https://er.kdelo.ru/ Реестр Всероссийского Союза Профессиональных Кадровиков и HR-специалистов
14. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-4

СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА, В ТОМ ЧИСЛЕ, В ЧАСТИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ И ДОКУМЕНТООБОРОТА ПО ВОПРОСАМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ОПЛАТЫ ТРУДА

в части дисциплины «Оплата труда персонала»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	- знает способы организации оплаты труда - умеет осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала - владеет методами организации оплаты труда	Выступление на семинаре Решение задач Реферат Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	- знает способы организации оплаты труда - знает принципы и основы формирования системы оплаты труда - умеет применять на практике знание принципов и основ формирования системы оплаты труда - умеет осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала - владеет различными методами организации оплаты труда в зависимости от категории работников	Выступление на семинаре Реферат Решение задач Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- знает способы организации оплаты труда - знает принципы и основы формирования системы оплаты труда - умеет осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала - умеет применять на практике знание принципов и основ формирования системы оплаты труда	Выступление на семинаре Реферат Решение задач Кейс-задание Зачет

		- владеет различными методами организации оплаты труда в зависимости от категории работников - владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и отражать их в документах об оплате труда	

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Оплата труда персонала, а именно: Рынок труда, Основы социальной политики государства и организации, Основы организации и нормирования труда.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов и анализ основ организации и гуманизации труда.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение задач, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по нормированию, организации и гуманизации труда. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации

по дисциплине
«Оплата труда персонала»

направление подготовки: Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Реферат
      2.1.3 Решение задач
      2.1.4 Кейс-задание

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	**ПК-**
	ПК-4.1.
выступление на семинаре	З1
реферат	З1
решение задач	У1, В1
кейс-задание	У1, В1
зачет	З1,У1, В1

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам оплаты труда.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути оплаты труда.

Вопросы на проверку знаний:

1. Что следует понимать под тарифной системой?
2. Чем характеризуется японская тарифная система?
3. Какие из перечисленных элементов дифференцируют заработную плату в зависимости от сложности и уровня квалификации рабочего?
4. Какой из предложенных ответов правильно отражает установление доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда?
5. По какой из формул можно определить среднюю тарифную ставку, если известен средний тарифный разряд?
6. Что показывает разряд?
7. Порядок выплат и размеры каких доплат и надбавок регулируются государством?
8. По отношению к чему из названных элементов оплаты труда устанавливаются доплаты и надбавки?
9. Что понимается под организацией заработной платы?
10. Какие функции выполняет заработная плата?
11. Как производится оплата работникам за работу в выходные и праздничные дни при сменном графике работы?
12. Каковы назначение и разновидности тарифно-квалификационных справочников?

13. Что такое тарифные ставки работников низшего квалификационного разряда и каковы их разновидности?

14. Какие формы оплаты труда применяются в России?

15. Какие виды выплат включаются в фонд заработной платы?

16. Как производится оплата труда работнику за работу в праздничные и выходные дни?

17. Как определяется среднедневной заработок для начисления заработной платы за время отпуска?

18. От чего зависит размер начисляемого пособия по временной нетрудоспособности?

19. Какие обязательные удержания производят из заработной платы?

20. Как определяется сумма заработка рабочего-повременщика

21. Назовите основные элементы системы оплаты труда

22. Каковы принципы формирования системы оплаты труда?

23. Каковы основы формирования системы оплаты труда?

24. Сформулируйте понятие контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

25. С помощью каких документов об оплате труда происходит отражение контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной?

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть исследуемого объекта.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает

краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Бестарифный тип организации заработной платы.
2. Бригадные формы организации труда.
3. Взаимосвязь организации труда с организацией производства и организацией управления.
4. Виды премирования.
5. Доплаты и надбавки.
6. Коллективная (бригадная) система оплаты труда.
7. Критерии выбора форм организации труда.
8. Повременная форма оплаты труда и условия её применения.
9. Показатели эффективности труда.
10. Положения о премировании (элементы премиальной системы).
11. Сдельная форма оплаты труда и условие её применения.
12. Системы повременной заработной платы.
13. Тарифный тип организации заработной платы.
14. Фонд оплаты труда и его состав.
15. Фонды заработной платы рабочих (руководителей, специалистов, служащих).
16. Трудовая теория в работах К. Маркса
17. Содержание трудовой теории стоимости в работах Д. Рикардо и К. Маркса
18. Подходы в теории маржиналистов к труду
19. Планирование фонда оплаты труда на предприятии и его значение
20. Планирование средств на оплату труда
21. Особенности планирования фонда оплаты труда по категориям работающих
22. Различия в методиках планирования средств на оплату труда при различных формах и системах оплаты труда на предприятии
23. План материального стимулирования работников и его роль в управлении персоналом
24. Анализ средств на оплату труда и оценка выполнения планов
25. Планирование трудовых показателей
26. Анализ показателей по труду для расчета оплаты труда

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется:

а) соответствие плана теме реферата;

б) соответствие содержания теме и плану реферата;

в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать;

г) полнота и глубина знаний по теме;

е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	**Баллы**
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата.	80-89
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты: имеются упущения в оформлении.	70-79
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	60-69
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	Менее 60

2.1.3. Решение задач

Решение задач используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для решения задач студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а так же отрабатывают навыки техники вычисления соответствующих показателей организации, нормирования и гуманизации. На практическом занятии студентами решаются разнообразные задачи на заданную тему.

Примерные задачи для типового расчета

Задача № 1

Токарь 4 разряда (ТС час. = 50 руб.) отработал за месяц 23 рабочих дня. За это время он изготовил 200 изделий «А» (норма выработки для работы 3 разряда – 25 штук в час), 2000 изделий «Б» (норма времени на операцию 4 разряда – 5 мин.) и 300 изделий «В» (норма времени на операцию 5 разряда – 14 мин.). ТС час. 3 разряда – 40 руб., ТС час. 5 разряда – 60 руб.

На основе принципов и основ формирования системы оплаты труда определите сдельный заработок.

Задача №2.

Минимальный размер оплаты труда на предприятии составляет 7500 руб., среднемесячное количество рабочих часов при пятидневной 40-часовой рабочей неделе по производственному графику – 170 ч. Необходимо рассчитать минимальную тарифную часовую ставку.

Задача №3.

В таблице представлена восьмиразрядная тарифная сетка.

Показатель	Тарифные разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,0	1,10	1,26	1,45	1,79	2,08	2,34	2,65
Абсолютная межразрядная разница	-							
Относительная межразрядная разница, %	-							

Необходимо рассчитать абсолютную и относительную межразрядную разницу, диапазон тарифной сетки, а также ее вид.

Задача №4.

По графику в месяце 23 рабочий день, продолжительность смены 8 часов. Работник все рабочие дни отработал полностью, в один из них был привлечен в сверхурочной работе продолжительностью 3 часа. Часовая тарифная ставка рабочего – 210 руб. Рассчитать заработок рабочего за месяц.

Задача №5.

Работник за период с 1 по 27 ноября изготовил 20 единиц продукции. С 28 по 30 ноября (26 ч) он не работал по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя.

Сдельная расценка за единицу продукции – 530 руб. Часовая ставка, соответствующая разряду выполняемой работы Положением об оплате труда, установлена в размере 60 руб. Приказом руководителя оплата времени простоя должна быть рассчитана в размере 2/3 часовой тарифной ставки работника. Рассчитать заработную плату сдельщика за ноябрь.

Задача №6.

Работник занят на предприятии, которое расположено в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (районный коэффициент — 1,7). Стаж работы работника в этой местности — шесть лет. Размер надбавок составляет 8% заработка за каждый год работы, максимальный размер — 50% заработка.

Работник отработал за месяц 24 дня, дневная тарифная ставка — 550 руб. Начислена премия в размере 30%. Рассчитать заработок работника за месяц.

Задача №7.

Работник за период с 1 по 25 сентября изготовил 180 единиц продукции. С 26 по 31 сентября (46 ч) он не работал по причинам, зависящим от работодателя.

Сдельная расценка за единицу продукции – 130 руб. Средняя заработная плата работника 80 руб. в час. Рассчитать заработную плату сдельщика за сентябрь.

Задача №8

В компании ведется суммированный учет рабочего времени. За трехмесячный учетный период сотрудник отработал в совокупности 8 часов сверхурочно. Причем все эти часы попали на ночное время. Рассчитайте сумму доплат, если часовая тарифная ставка работника составляет 100 руб/ч.

Задача №9

Работник отработал 22 дня по графику и два дня в выходной день по производственной необходимости.

Его дневная тарифная ставка — 800 руб.

На весь заработок, с учетом доплат за работу в выходной день, начислить премию в размере 30%.

Рассчитайте заработную плату работника.

Задача №10

Работнику установлен оклад 18 000 руб., а также доплата за работу во вредных условиях труда — 12% от оклада.

За месяц работник отработал по графику все 22 рабочих дня, но на работах с вредными условиями труда — 16 дней.

Определите заработок работника

Критерии оценивания

Результат выполнения решения задачи студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, но задача решена на уровне применения формул, то ставится по 60 баллов, если задания решены полностью и ответ верный, представлен анализ результатов, то количество присваемых баллов 61-80 баллов, если студентом решения практические задачи и представлены выводы по анализу, то количество присваемых баллов – 81-100.

2.1.4. Кейс-задание

Фабула. Кирилл Ф. – руководитель небольшой организации «Д», которая уже более 15 лет занимается поставками производственного оборудования на предприятия.

За эти годы в компании сложился дружный коллектив. Многие сотрудники работают с момента основания. В том числе и главный бухгалтер Анастасия М, которой до пенсии осталось несколько лет. В последнее время Кирилл стал замечать, что Анастасия перестала соблюдать трудовую дисциплину: опаздывала, задерживалась в обеденный перерыв, а иногда и уходила с работы раньше по личным делам. Он делал ей замечания и однажды даже лишил премии, но это не давало никакого эффекта.

Принимать крайние меры, то есть уволить Анастасию за нарушение трудовой дисциплины, Кирилл не хотел, так как она была ценным сотрудником. Отчаявшись добиться результата, он перестал обращать на нарушение работником трудовой дисциплины внимание. Однако это вызвало недоумение в коллективе: кто-то возмущался поведением главного бухгалтера: «Почему ей можно так себя вести, а нам нельзя?», а кто-то открыто осуждал действия, вернее – бездействие руководителя.

Кирилл решил обратиться к начальнику отдела кадров Наталье К., которая недавно прошла обучение по направлению «Управление персоналом», в надежде, что она поможет найти ему выход из этой непростой ситуации.

Задание. Помогите Наталье К. найти выход из сложившейся ситуации. То есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы:

1. Что можно порекомендовать Кириллу как руководителю?
2. Какие меры можно принять в отношении Анастасии М. кроме увольнения?
3. Как Кириллу не потерять хорошего специалиста и наладить отношения внутри коллектива?
4. Разработайте документ для оформления результатов за трудовой и исполнительской дисциплиной (документ о взыскании).

Критерии оценивания выполнения кейс-заданий

Критерии оценивания	**Баллы**
Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.	90-100
Работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.	80-89
Работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.	70-60
Допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию	Менее 60

преподавателя или работа не выполнена полностью.	

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Вопросы к зачету

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Функции заработной платы
3. Номинальная и реальная заработная плата
4. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
5. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
6. Понятие тарифной системы оплаты труда.
7. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
8. Понятие системы заработной платы.
9. Классификация систем заработной платы.
10. Основная и дополнительная заработная плата.
11. Сдельная форма оплаты труда, ее виды
12. Повременная форма оплаты труда, ее виды.
13. Поощрительные системы.
14. Премирование за основные результаты работы.
15. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
16. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
17. Коэффициенты трудового участия.
18. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
19. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.
20. Формирование единого фонда оплаты труда работников.
21. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.
22. Особенности организации тарифной оплаты служащих.
23. Система «плавающих окладов»
24. Оплата труда работников в особых условиях
25. Сущность грейдинга
26. Преимущества и недостатки грейдинга.
27. Этапы внедрения грейдирования.
28. Сущность ключевых показателей эффективности.
29. Управление по целям. Принципы внедрения.
30. Сбалансированная система показателей (BSC).

31. Понятие фонда оплаты труда.
32. Структура фонда оплаты труда.
33. Планирование фонда оплаты труда
34. Анализ расходования фонда оплаты труда.
35. Анализ динамики средней заработной платы.
36. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
37. Анализ движения персонала.
38. Анализ динамики и структуры трудовых ресурсов предприятия.
39. Принципы и основы формирования системы оплаты труда
40. Контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Задачи к зачету задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

Задача 1. Рассчитайте сдельный прямой заработок рабочего, если дневная тарифная ставка по разряду работ составляет 600 руб., сменная норма выработки — 20 изделий, за месяц работник изготовил 610 изделий. Какие принципы и основы формирования системы оплаты труда использованы в данном случае?

Задача 2. Прямой сдельный заработок рабочего составил 13 500 руб. По условиям премирования за выполнение задания выплачивается премия в размере 30% сдельного заработка и 1,5% за каждый процент перевыполнения. Процент выполнения месячного задания — 112%. Какие принципы и основы формирования системы оплаты труда использованы в данном случае?

Задача 3. Требуется рассчитать косвенные сдельные расценки для оплаты труда вспомогательного рабочего, обслуживающего двух основных рабочих, и начислить ему заработок за месяц. Сменная норма выработки первого основного рабочего — 20 изделий, а второго основного рабочего — 15 изделий. За месяц первый основной рабочий изготовил 410 изделий, второй — 400 изделий. Дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего — 720 руб. Какие принципы и основы формирования системы оплаты труда использованы в данном случае?

Задача 4.

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, планируемое соотношение между

приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

По результатам анализа динамики производительности труда оцените ее влияние на заработную плату при данных условиях.

Кейс-задание №1

Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы.

На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения.

Задания:

1. Дайте определение исполнительской дисциплины
2. Назовите основные цель, задачи и виды контроля за исполнительской дисциплиной
3. Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной?
4. Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?

Кейс-задание №2

Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за систематическое нарушение трудовой дисциплины наладчика Сидорова, полгода назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре Сидорову был

вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался.

Задания:

Какие правила оформления результатов контроля за трудовой дисциплиной были нарушены?

Разработайте документ о нарушении трудовой дисциплины в данной ситуации.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**З А Ч Е Т**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**З А Ч Е Т**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**З А Ч Е Т**	

Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**З А Ч Е Т**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**З А Ч Е Т**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**З А Ч Е Т**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**З А Ч Е Т**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не	**E**	**65-61**	**З А Ч Е Т**	

показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**З А Ч Е Т**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы зачета. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена	**F**	**Менее 60**	**Н Е З А Ч Е Т**	**Компетенции не сформированы**