

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

29 мая 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09 Учет, анализ и аудит вознаграждений работников

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.03.03. «Управление
персоналом» *(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация Управление мотивацией и
стимулированием персонала
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная
(академическая /прикладная)

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины Б1.В.09 УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКОВ составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:

Л.В. Тхагалижокова, преподаватель

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

подпись

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «22» апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков
фамилия, инициалы



подпись

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «22» апреля 2015 г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной

психологии А.А. Лузаков



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 от 30 апреля 2015 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



подпись

Рецензенты:

Начальник отдела кадров ООО «ЮГРЕГИОНРЕСУРС» - О.И. Ковалева.

Зав кафедрой психологии личности и общей психологии, к.психол.н Шлыкова Ю.Б.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять функции по анализу действующей и проектированию новой системы оплаты труда персонала.

1.2 Задачи дисциплины:

Основными задачами освоения дисциплины студентами в соответствии с видами профессиональной деятельности бакалавра по направлению «Управление персоналом» является

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

- формирование навыков применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Б1.В.09 Обязательная дисциплина вариативной части профессионального цикла

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Управленческий учёт и учёт персонала», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Оплата труда персонала», «Психодиагностика компетенций и мотивации персонала».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ПК-8, ПК-24)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять	Знать навыки оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Уметь использовать современные методы для оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Владеть навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

№ п. п.	Индекс компете нции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		их на практике			
2.	ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает современные подходы к организации диагностики методов оценки эффективности системы материального и нематериальног о стимулировани я в организации	Умеет обоснованно выбирать и применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективност и системы материальног о и нематериальн ого стимулирован ия в организации

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов, их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>7</u>	—		
Аудиторные занятия (всего)	54	54			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	36	36			
Иная контактная работа:	-	-			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	8	8			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа (всего)	82	82			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	20	20			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	20	20			
<i>Реферат</i>	10	10			
<i>Эссе</i>	10	10			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	22	22			
Общая трудоёмкость час	180	180			
в том числе контактная работа	62,3	62,3			
зач. ед.	5	5			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	
1	Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	22	2	6	14
2	Тарифная система, ее структура и функции	24	4	6	14
3	Формы и системы заработной платы	22	2	6	14
4	Методы оценки эффективности системы материального и	24	4	6	14

	нематериального стимулирования в организации. Организация текущего и единовременного поощрения работников				
5	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	30	4	6	20
6	Анализ расходования фонда заработной платы и организации оплаты труда	14	2	6	6
	<i>Итого:</i>		18	36	82

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	<p>Понятия заработной платы и дохода работника. Ставка заработной платы и факторы, ее определяющие.</p> <p>Основные функции оплаты труда.</p> <p>Понятия номинальной и реальной заработной платы. Проблемы и механизмы индексации заработной платы.</p> <p>Минимальная заработная плата и ее соотношение с прожиточным минимумом. Проблемы защиты заработной платы.</p> <p>Принципы организации заработной платы. Основные элементы и требования к организации заработной платы.</p> <p>Формы регулирования трудовых отношений и оплаты труда.</p> <p>Государственное регулирование заработной платы, его функции и методы. Методы прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов, используемые государством.</p> <p>Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах с рыночной экономикой.</p> <p>Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании его оплаты. Коллективный договор - основа современного регулирования оплаты труда работников.</p>	Проработка учебного (теоретического) материала об определении сущности, цели, задачи и принципов организации оплаты труда работников

		<p>Факторы, влияющие на формирование средств на оплату труда.</p> <p>Необходимость регулирования фонда заработной платы в течение хозяйственного года.</p>	
2	Тарифная система, ее структура и функции	<p>Сущность и назначение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники и характеристики. Отраслевые перечни работ и профессий работников.</p> <p>Порядок разработки, утверждения и пересмотра внутрифирменной тарифной системы. Порядок разработки тарифно-квалификационных характеристик для рабочих, служащих и специалистов: учет факторов сложности, ответственности труда, уровня профессиональной подготовки и др. Применение системы баллов при оценке сложности труда. Расчет средних тарифных величин.</p> <p>Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы, ее характеристика и область применения. Направления совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.</p> <p>Доплаты и надбавки к заработной плате. Группы доплат и надбавок: компенсационного характера; стимулирующего характера. Порядок их применения и расчетов. Районное регулирование заработной платы: системы районных коэффициентов на территории Российской Федерации и порядок начисления надбавок по районным коэффициентам. Надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним отдаленных местностях, условия их выплаты.</p>	Степень участия в групповой аудиторной работе по определению тарифной системы, ее структуры и функций
3	Формы и системы заработной платы	<p>Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения.</p> <p>Организация заработной платы с использованием тарифной системы.</p> <p>Системы сдельной оплаты труда. Расчет сдельных расценок.</p> <p>Варианты начисления сдельного</p>	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на формы и системы заработной платы

		<p>заработка без расчета сдельных расценок. Методика расчетов заработной платы по каждой из систем сдельной оплаты труда. Системы повременной оплаты труда и методика начисления заработка оплаты труда. Системы повременной оплаты труда и методика начисления заработка по каждой из них. Дифференцированные и смешанные системы оплаты труда. Коллективная оплата труда, методика начисления и распределения заработка. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, в том числе в бюджетных организациях и государственных служащих. Сущность, основные черты и сфера применения бестарифных систем организации заработной платы. Применение показателя квалификационного уровня, коэффициента трудовой стоимости, «вилочных соотношений» при оплате труда различного качества; балльной оценки работ, работников и рабочих мест. Комиссионная система оплаты труда, «плавающие оклады» или «ставки трудового вознаграждения». Особенности организации оплаты труда на основе трудовых контактов. Формы и системы заработной платы в развитых зарубежных странах с рыночной экономикой. Системы участия в прибыли и их основные формы: 9 текущие выплаты части прибыли; начисление дивидендов на заработную плату; системы «отложенных выплат». Планы гибких социальных льгот и выплат.</p>	
--	--	---	--

4	<p>Методы оценки эффективности и системы материального и нематериального стимулирования в организации. Организация текущего и единовременного поощрения работников</p>	<p>Цель и принципы премирования. Положение о премировании. Основные элементы премиальной системы: показатели и условия премирования; источники выплаты премии; размеры и сроки премирования; круг премируемых работников. Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы. Условия функционирования премиальной системы. Виды единовременных поощрений и их характеристика: вознаграждение по итогам деятельности за год; поощрение за выполнение особо важных производственных заданий; премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками; стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований. Система участия в прибылях. Особенности действия системы в прибылях в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой. Бонусы как разовые выплаты из прибыли предприятия. Использование бонусов в России и в развитых странах. Мотивационное значение бонусов. Участие в акционерном капитале. Схемы предоставления права собственности на акции для работников («долевые схемы» или «долевые планы», «планы предоставления работникам опционов на акции»). Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат. Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.</p>	<p>Дискуссия по проблемам, связанным с организацией текущего и единовременного поощрения работников</p>
5	<p>Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по</p>	<p>Фонд заработной платы и выплаты социального характера, их составляющие. Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала: исходя из изменений объемов производства,</p>	<p>Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям</p>

	<p>предприятию и его подразделениям</p>	<p>производительности труда и средней заработной платы по факторам; на основе нормативов затрат заработной платы на рубль продукции. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры. Расчет тарифного, часового, дневного и месячного (годового) фондов заработной платы. Определение среднечасовой, среднедневной и среднегодовой заработной платы рабочих. Планирование средней заработной платы и затрат заработной платы на рубль продукции. Расчеты планового фонда заработной платы по структурным подразделениям предприятия (организации).</p>	
6	<p>Анализ расходования фонда заработной платы и организации оплаты труда</p>	<p>Организация аналитической работы в области заработной платы на предприятии. Структура издержек работодателя на рабочую силу в соответствии с российским законодательством и с рекомендациями МОТ. Оперативный анализ расходования фонда оплаты труда: выявление абсолютных и относительных отклонений фонда заработной платы от намеченного (экономия или перерасход) и их причин. Детальный (углубленный) анализ расходования фонда заработной платы, его содержание и порядок проведения. Материалы бухгалтерской и статистической отчетности, необходимые для детального анализа. Выявление непроизводительных и излишних выплат в составе фонда заработной платы и определение их причин Анализ уровня и динамики номинальной и реальной средней заработной платы, влияния удорожания стоимости жизни на издержки, на оплату труда и выплаты социального характера; оценка степени компенсации роста стоимости жизни. Анализ динамики затрат заработной платы на 1 рубль</p>	<p>Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с анализом расходования фонда заработной платы и организации оплаты труда</p>

		<p>продукции и выявление причин изменений. Определение влияния изменения зарплатоемкости продукции на себестоимость продукции, прибыль, рентабельность. Расчет плановых соотношений темпов роста производительности труда и заработной платы. Разработка предложений и конкретных мероприятий по более рациональному и эффективному использованию фонда заработной платы. Экономическое обоснование мероприятий с расчетами ожидаемого снижения себестоимости продукции и увеличения прибыли за счет совершенствования организации оплаты труда.</p>	
--	--	--	--

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	<p>Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях</p>	<p>Понятия заработной платы и дохода работника. Ставка заработной платы и факторы, ее определяющие. Основные функции оплаты труда. Понятия номинальной и реальной заработной платы. Проблемы и механизмы индексации заработной платы. Минимальная заработная плата и ее соотношение с прожиточным минимумом. Проблемы защиты заработной платы. Принципы организации заработной платы. Основные элементы и требования к организации заработной платы. Формы регулирования трудовых отношений и оплаты труда. Государственное регулирование заработной платы, его функции и методы. Методы прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов, используемые государством. Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах с рыночной экономикой. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании его оплаты. Коллективный договор - основа современного регулирования оплаты</p>	<p>Беседа. Дискуссия. Обсуждение проблемных вопросов.</p>

		<p>труда работников. Факторы, влияющие на формирование средств на оплату труда. Необходимость регулирования фонда заработной платы в течение хозяйственного года.</p>	
2.	<p>Тарифная система, ее структура и функции</p>	<p>Сущность и назначение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники и характеристики. Отраслевые перечни работ и профессий работников. Порядок разработки, утверждения и пересмотра внутрифирменной тарифной системы. Порядок разработки тарифно-квалификационных характеристик для рабочих, служащих и специалистов: учет факторов сложности, ответственности труда, уровня профессиональной подготовки и др. Применение системы баллов при оценке сложности труда. Расчет средних тарифных величин. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы, ее характеристика и область применения. Направления совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы. Доплаты и надбавки к заработной плате. Группы доплат и надбавок: компенсационного характера; стимулирующего характера. Порядок их применения и расчетов. Районное регулирование заработной платы: системы районных коэффициентов на территории Российской Федерации и порядок начисления надбавок по районным коэффициентам. Надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним отдаленных местностях, условия их выплаты.</p>	<p>Беседа. Дискуссия. Обсуждение проблемных вопросов.</p>
3.	<p>Формы и системы заработной платы</p>	<p>Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения. Организация заработной платы с использованием тарифной системы. Системы сдельной оплаты труда. Расчет сдельных расценок. Варианты начисления сдельного заработка без расчета сдельных расценок. Методика расчетов заработной платы по каждой из систем сдельной оплаты труда. Системы повременной оплаты труда и методика начисления заработка оплаты труда.</p>	<p>Беседа. Дискуссия. Обсуждение проблемных вопросов.</p>

		<p>Системы повременной оплаты труда и методика начисления заработка по каждой из них.</p> <p>Дифференцированные и смешанные системы оплаты труда.</p> <p>Коллективная оплата труда, методика начисления и распределения заработка.</p> <p>Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, в том числе в бюджетных организациях и государственных служащих.</p> <p>Сущность, основные черты и сфера применения бестарифных систем организации заработной платы.</p> <p>Применение показателя квалификационного уровня, коэффициента трудовой стоимости, «вилочных соотношений» при оплате труда различного качества; балльной оценки работ, работников и рабочих мест. Комиссионная система оплаты труда, «плавающие оклады» или «ставки трудового вознаграждения».</p> <p>Особенности организации оплаты труда на основе трудовых контактов.</p> <p>Формы и системы заработной платы в развитых зарубежных странах с рыночной экономикой. Системы участия в прибыли и их основные формы:</p> <p>9</p> <p>текущие выплаты части прибыли; начисление дивидендов на заработную плату; системы «отложенных выплат». Планы гибких социальных льгот и выплат.</p>	
4.	<p>Методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p>Организация текущего и единовременного поощрения работников</p>	<p>Цель и принципы премирования. Положение о премировании. Основные элементы премиальной системы: показатели и условия премирования; источники выплаты премии; размеры и сроки премирования; круг премируемых работников.</p> <p>Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы.</p> <p>Условия функционирования премиальной системы. Виды единовременных поощрений и их характеристика: вознаграждение по итогам деятельности за год; поощрение за выполнение особо важных</p>	<p>Беседа. Дискуссия. Обсуждение проблемных вопросов.</p>

		<p>производственных заданий; премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками; стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований. Система участия в прибылях. Особенности действия системы в прибылях в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой. Бонусы как разовые выплаты из прибыли предприятия. Использование бонусов в России и в развитых странах. Мотивационное значение бонусов. Участие в акционерном капитале. Схемы предоставления права собственности на акции для работников («долевые схемы» или «долевые планы», «планы предоставления работникам опционов на акции»)). Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат. Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.</p>	
5.	<p>Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям</p>	<p>Фонд заработной платы и выплаты социального характера, их составляющие. Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала: исходя из изменений объемов производства, производительности труда и средней заработной платы по факторам; на основе нормативов затрат заработной платы на рубль продукции. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры. Расчет тарифного, часового, дневного и месячного (годового) фондов заработной платы. Определение среднечасовой, среднедневной и среднегодовой заработной платы рабочих. Планирование средней заработной платы и затрат заработной платы на рубль продукции. Расчеты планового фонда заработной платы по структурным подразделениям предприятия (организации).</p>	<p>Беседа. Дискуссия. Обсуждение проблемных вопросов.</p>
6.	<p>Анализ расходования фонда заработной</p>	<p>Организация аналитической работы в области заработной платы на предприятии. Структура издержек работодателя на рабочую силу в</p>	<p>Беседа. Дискуссия. Обсуждение проблемных вопросов.</p>

	<p>платы организации оплаты труда</p>	<p>и соответствии с российским законодательством и с рекомендациями МОТ. Оперативный анализ расходования фонда оплаты труда: выявление абсолютных и относительных отклонений фонда заработной платы от намеченного (экономия или перерасход) и их причин. Детальный (углубленный) анализ расходования фонда заработной платы, его содержание и порядок проведения. Материалы бухгалтерской и статистической отчетности, необходимые для детального анализа. Выявление непроизводительных и излишних выплат в составе фонда заработной платы и определение их причин. Анализ уровня и динамики номинальной и реальной средней заработной платы, влияния удорожания стоимости жизни на издержки, на оплату труда и выплаты социального характера; оценка степени компенсации роста стоимости жизни. Анализ динамики затрат заработной платы на 1 рубль продукции и выявление причин изменений. Определение влияния изменения зарплатоемкости продукции на себестоимость продукции, прибыль, рентабельность. Расчет плановых соотношений темпов роста производительности труда и заработной платы. Разработка предложений и конкретных мероприятий по более рациональному и эффективному использованию фонда заработной платы. Экономическое обоснование мероприятий с расчетами ожидаемого снижения себестоимости продукции и увеличения прибыли за счет совершенствования организации оплаты труда.</p>	
--	---------------------------------------	--	--

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3

1.	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2018 г.
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Реферат	
4.	Эссе	
5.	Подготовка к текущему контролю	
6.	Информационное обеспечение управленческой деятельности	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

№	Наименование разделов	Интерактивные часы
1	2	3

1.	Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	4
2.	Тарифная система, ее структура и функции	4
3.	Формы и системы заработной платы	4
4.	Методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Организация текущего и единовременного поощрения работников	4
5.	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	4
6.	Анализ расходования фонда заработной платы и организации оплаты труда	4
	Всего часов	24

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

- 1 Понятия заработной платы и дохода работника.
- 2 Ставка заработной платы и факторы, ее определяющие.
- 3 Основные функции оплаты труда. Понятия номинальной и реальной заработной платы.
- 4 Проблемы и механизмы индексации заработной платы.
- 5 Минимальная заработная плата и ее соотношение с прожиточным минимумом.
- 6 Проблемы защиты заработной платы.
- 7 Принципы организации заработной платы. Основные элементы и требования к организации заработной платы.
- 8 Формы регулирования трудовых отношений и оплаты труда.
- 9 Государственное регулирование заработной платы, его функции и методы.
- 10 Методы прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов, используемые государством.
- 11 Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах с рыночной экономикой.
- 12 Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании его оплаты.
- 13 Коллективный договор – основа современного регулирования оплаты труда работников.
- 14 Факторы, влияющие на формирование средств на оплату труда.
- 15 Необходимость регулирования фонда заработной платы в течение хозяйственного года.
- 16 Цель и принципы премирования. Положение о премировании.
- 17 Основные элементы премиальной системы: показатели и условия премирования; источники выплаты премии; размеры и сроки премирования; круг премируемых работников.
- 18 Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы.
- 19 Условия функционирования премиальной системы. Виды единовременных поощрений и их характеристика: вознаграждение по итогам деятельности за год;

- поощрение за выполнение особо важных производственных заданий; премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками; стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований.
- 20 Система участия в прибылях. Особенности действия системы в прибылях в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой.
 - 21 Бонусы как разовые выплаты из прибыли предприятия.
 - 22 Использование бонусов в России и в развитых странах. Мотивационное значение бонусов.
 - 23 Участие в акционерном капитале. Схемы предоставления права собственности на акции для работников («долевые схемы» или «долевые планы», «планы предоставления работникам опционов на акции»).
 - 24 Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат.
 - 25 Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

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

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); не знает порядок применения дисциплинарных взысканий; не владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

«зачтено» - имеет общие представления об основных принципах и основах формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); имеет общие представления о порядке применения дисциплинарных взысканий; имеет общие представления об оформлении результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

ПК-24 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает современные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; не знает современные подходы к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; не знает современные подходы к организации диагностики методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

«зачтено» - хорошо ориентируется в современных методах оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; демонстрирует высокий уровень знаний о современных подходах к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; свободно ориентируется в современных подходах к организации диагностики методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Учет, анализ и аудит вознаграждений работников»

- 1 Понятия заработной платы и дохода работника.
- 2 Ставка заработной платы и факторы, ее определяющие.

- 3 Основные функции оплаты труда. Понятия номинальной и реальной заработной платы.
- 4 Проблемы и механизмы индексации заработной платы.
- 5 Минимальная заработная плата и ее соотношение с прожиточным минимумом.
- 6 Проблемы защиты заработной платы.
- 7 Принципы организации заработной платы. Основные элементы и требования к организации заработной платы.
- 8 Формы регулирования трудовых отношений и оплаты труда.
- 9 Государственное регулирование заработной платы, его функции и методы.
- 10 Методы прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов, используемые государством.
- 11 Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах с рыночной экономикой.
- 12 Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании его оплаты.
- 13 Коллективный договор – основа современного регулирования оплаты труда работников.
- 14 Факторы, влияющие на формирование средств на оплату труда.
- 15 Необходимость регулирования фонда заработной платы в течение хозяйственного года.
- 16 Цель и принципы премирования. Положение о премировании.
- 17 Основные элементы премиальной системы: показатели и условия премирования; источники выплаты премии; размеры и сроки премирования; круг премируемых работников.
- 18 Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы.
- 19 Условия функционирования премиальной системы. Виды единовременных поощрений и их характеристика: вознаграждение по итогам деятельности за год; поощрение за выполнение особо важных производственных заданий; премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками; стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований.
- 20 Система участия в прибылях. Особенности действия системы в прибылях в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой.
- 21 Бонусы как разовые выплаты из прибыли предприятия.
- 22 Использование бонусов в России и в развитых странах. Мотивационное значение бонусов.
- 23 Участие в акционерном капитале. Схемы предоставления права собственности на акции для работников («долевые схемы» или «долевые планы», «планы предоставления работникам опционов на акции»).
- 24 Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат.
- 25 Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

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

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает основные принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); не знает порядок применения дисциплинарных взысканий; не владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

«зачтено» - имеет общие представления об основных принципах и основах формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); имеет общие представления о порядке применения дисциплинарных взысканий; имеет общие представления об оформлении результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

ПК-24 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает современные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; не знает современные подходы к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; не знает современные подходы к организации диагностики методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

«зачтено» - хорошо ориентируется в современных методах оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; демонстрирует высокий уровень знаний о современных подходах к организации и применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; свободно ориентируется в современных подходах к организации диагностики методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Буянова, А.В. Оплата труда : учебное пособие / А.В. Буянова, А.Н. Приженникова. - Москва : Проспект, 2017. - 80 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9909505-5-9 ; То же

[Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471738> (19.01.2018).
2.Рофе, А.И. Словарь-справочник по экономике труда / А.И. Рофе. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 377 с. : ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 351-353. - ISBN 978-5-4475-9267-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469329> (19.01.2018).

5.2 Дополнительная литература:

1 Курочкина, Р.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Р.Д. Курочкина ; науч. ред. Ж.А. Ермакова. - 2-е изд., стер. - М. : Флинта, 2014. - Ч. 2. - 191 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-1962-6 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363338> (22.09.2017).

2 Сунгатуллина, Л.Б. Управленческий анализ расходов на вознаграждения работников : монография / Л.Б. Сунгатуллина ; Казанский федеральный университет. - Казань : Казанский университет, 2014. - 264 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-00019-183-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276362> (22.09.2017).

3 Мещеряков, А. Система бухгалтерского учета по расчетам с персоналом по оплате труда на предприятии / А. Мещеряков. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 148 с. - ISBN 978-5-905825-65-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97006> (22.09.2017).

5.3. Периодические издания:

– Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.

– Журнал «Кадровик» (panor.ru/journals/kadrovik/).

– Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)

– Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).

– Журнал «Человек и труд» (chelt.ru).

– мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).

– журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).

– Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>

– Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gks.ru.

– информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.oхранatruda.ru.

– «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.risot.safework.ru.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

– доступом к рабочей программе дисциплины;

– к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Справочник кадровика», «Управление персоналом»

- Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - <http://www.biblioclub.ru>

2. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>

3. Электронная библиотечная система "Айбукс"- <http://ibooks.ru/>
4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных-
<http://www.scopus.com/>
5. Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" -
www.grebennikon.ru
6. Московский Фонд Карнеги - <http://www.carnegie.ru>
7. Научная электронная библиотека (НЭБ)- <http://www.elibrary.ru/>
8. Коллекция научных электронных журналов издательства Sage-
<http://online.sagepub.com>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями

	(индивидуальные) консультации	с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.