Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

_____Хагуров Т.А.

«29» мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.01 СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СФЕРЕ УСЛУГ

Направление подготовки: *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в организациях сферы услуг*

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *очная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2020

1. Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью обучения магистров является углубленная теоретическая и практическая подготовка квалифицированных специалистов магистров в сфере экономики социально-трудовой сферы; формирование у них углубленного и расширенного комплекса знаний, умений и навыков по теории, методологии и практики социально-трудовых отношений, в сфере оплаты и стимулирования труда, управления персоналом через систему мотивации работников.

1.2 Задачи дисциплины

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

- углубить и всесторонне расширить знания и преставления о социально-экономических категориях, качественных характеристиках трудового процесса и о функциях труда, раскрыть их взаимосвязь с современными концепциями, теоретическими подходами в сфере социально-трудовых отношений и системы оплаты труда;
- сформировать умения и навыки по грамотному использованию методик экономического анализа по формированию и эффективному использованию фондов оплаты труда и премирования работников; по регулированию процессов в сфере мотивации;
- научить своевременно и мобильно реагировать на негативные ситуации, возникающие в сфере социально-трудовых и экономических, в частности – в оплате труда, своевременно корректировать их и предотвращать;
- уметь находить взаимосвязи, точки соприкосновения между экономическими, социальными, трудовыми и финансовыми процессами и оплатой труда, выявлять возможности их эффективного сочетания при управлении персоналом в условиях модернизации экономики;
- четко представлять приоритетные направления развития науки о труде, о системы стимулирования труда и уметь использовать их при моделировании трудовых ситуаций и процессов в системе управления персоналом и оплате труда;
- грамотно и всесторонне использовать теоретические знания в научно-исследовательской работе по разработке оптимальных систем оплаты труда;;
- знать и грамотно применять в практической деятельности нормы трудового законодательства.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг» относится к блоку дисциплин по выбору и является дисциплиной направления подготовки: Управления персоналом, профиля управление персоналом в системе государственной службы. В процессе обучения магистры получают углубленные и обширные знания, у них формируются профессиональные компетенции. В ходе изучения дисциплины магистранты приобретают опыт и навыки самостоятельной работы в области социально-трудовых отношений, оплаты труда, умение использовать полученные теоретические знания и опыт, навыки в научно — исследовательской и практической деятельности.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как: общая экономическая теория, математика, социология, рынок труда, экономика предприятия, макро и микро экономика, экономическая статистика, финансы и кредит, денежное обращение, право и др. Знания, полученные в результате освоения этих дисциплин являются базовыми, необходимыми для изучения специфики и особенностей развития трудовых процессов и закономерностей труда, социально-трудовых отношений, оплаты труда, применение современных форм оплаты труда в современной России.

Приобретенные знания, умения, навыки и опыт по дисциплине необходимы для успешного освоения профессионального цикла: управления персоналом, социальная политика, мотивация и стимулирование труда, политика доходов и заработной платы, развитие трудового, налогового, бюджетного законодательства и др.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ПК-7)

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
	ПК–7	Умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее	Концепции формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала организации. Современные инструменты анализа оплаты	Использовать современные методики формирования фонда оплаты труда, применять эффективные формы заработной	Основными методами планирования фондов оплаты труда и анализа его элементов в соответствии с целями развития организации

		стратегических целей и задач	труда	платы. Приемы анализа и проектирования моделей оплаты труда	

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по видам работ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетную единицу (36 часов), распределение по видам работ представлено в таблице

(для студентов ОФО)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Контактная работа, в том числе: Аудиторные занятия (всего) в том числе:	14	14
Занятия лекционного типа	4	4
Занятия семинарского типа, семинары	10	10
Иная контактная работа: Контроль самостоятельной работы (КСР) Промежуточная аттестация(ИКР)	– 0,2	– 0,2
Самостоятельная работа (всего) В том числе:		
Курсовая работа	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	10	10
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	5	5
Реферат	4	4
Подготовка к текущему контролю	2,8	2,8
Общая трудоемкость, час. **В том числе контактная работа** **зач. ед.**	36 14,2 1	36 14,2 1

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	СР
1	Теоретические основы политики заработной платы	7	2	2	3

2	Интерпретация форм и систем оплаты труда в современной экономике	7	2	2	3
3	Особенности планирования и формирования фонда оплаты труда в госорганах и сфере услуг	7	-	2	5
4	Современные методики образования систем премирования	6,8	-	2	4,8
5	Заработная плата в системе маркетинга	8	-	2	6
	Итого		4	10	21,8

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
	Теоретические основы политики заработной платы	Современные концепции оплаты труда. Трансформация форм и систем заработной платы. Зависимость заработной платы от полученного результата. Различные системы поощрения. Заработная плата в системе маркетинга, использование маркетинговых инструментов	Контрольные вопросы
	Интерпретация форм и систем оплаты труда	Использование рациональных форм оплаты труда, адекватных требованиям современных организаций в органах госслужбы и сфере услуг	Контрольные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
	Теоретические основы политики заработной платы	Характеристика и сравнение основных концепций и теорий заработной платы. Методики расчета основных показателей по оплате труда	Тестирование, решение задач
	Интерпретация форм и систем оплаты труда в современной экономике	Формирование структуры фонда оплаты труда по элементам; расчет затрат по статьям	Фронтальный опрос по теме, составление схемы премирования организации
	Особенности	Алгоритм и этапы разработки	Решение задач,

	планирования и формирования фондов оплаты труда	схемы по оплате труда в организации ; методика расчета показателей.	
	Современные методики формирования систем премирования	Разработка положений о премировании сотрудников в организации	Выполнение упражнений; Разработка схем премирования работников; тестирование
	Заработная плата в системе маркетинга	Маркетинговый подход планирования оплаты труда; методика поэлементного формирования фонда оплаты труда	Решение задач, расчеты и оформление модели по формированию фонда оплаты по элементам

2.3.3 Выполнение курсовой работы не предусмотрено

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

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Изучение теоретического материала	«Методические указания к занятиям лекционного и семинарского типа», составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО по 27 и 38 УГСНЮ утв. на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол №8 от 29 июня 2017 г.
2	Проработка учебного теоретического материала по теме для выполнения задания	«Методические указания к занятиям лекционного и семинарского типа», составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО по 27 и 38 УГСНЮ утв. на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол №8 от 29 июня 2017 г.
3	Разработка системы премирования и оплаты труда на конкретном предприятии	«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО по 27 и 38 УГСН утв. на заседании .совета экономического факультета ФГБОУ ВО протокол №8 от 29 июня 2017 г.

Учебно–методические материалы для самостоятельной работы обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

С нарушением зрения: в печатной форме с крупным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла и др.

С нарушением слуха: в печатной форме; в форме электронного документа и др.

Для лиц с нарушением опорно–двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла и др.

3. Образовательные технологии

Семестр	Виды занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов-всего	В том числе в интерактивной форме
3	Лекции	1.Мультимедийные средства 2.Направленная дискуссия 3.Мозговой штурм	4	 2
3	Семинары	1.Групповые дискуссии 2.Обсуждение докладов, рефератов, эссе 3.Анализ конкретных ситуаций 4.Творческие задания 5.Организация индивидуальных консультация дл студентов с ОВЗ	10	2 1 1 1

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Формируется компетенция ПК–7.

По теме «Теоретические основы политики заработной платы » –. проводится фронтальный опрос по проверочным проблемным вопросам.

По теме «Интерпретация форм и систем оплаты труда в современной экономике» предполагается составить структурно–логические схемы по теме, проводится опрос. В качестве самостоятельной работы предлагается выполнить конкретное задание: разработать современную модель системы оплаты труда для конкретного предприятия с расчетом экономической эффективности и оформить виде научного доклада, научной статьи.

По темам «Особенности планирования и формирования фондов оплаты труда» и «Современные методы образования систем премирования» планируется провести тестирование. Образцы оценочных средств:

Тесты – Выберите правильные ответы:

Теория «минимума средств существования» была предложена:

А) К. Марксом;

Б) А. Маршаллом;

В) У. Петти;

Г) А. Смитом;

Д) Д Рикардо.

Представители, какой теории исходят из того, что величина заработной платы наемных работников определяется величиной предельной производительности факторов производства:

А) марксизм;

Б) маржинализм;

В) кейнсианство

Заработная плата выполняет следующие основные функции:

А) воспроизводственную;

Б) стимулирующую;

В) распределительную;

Г) регулирующую.

Минимальный размер оплаты труда регулируется с учетом:

А) экономического развития;

Б) уровня производительности труда;

В) уровня средней заработной платы;

Г) величины минимального потребительского бюджета;

Д) объема налоговых поступлений в бюджет.

Основными элементами тарифной системы являются:

А) тарифно–квалификационные справочники;

Б) тарифная сетка;

В) тарифные коэффициенты;

Г) система премирования;

Е) тарифная ставка.

Единая тарифная сетка имеет:

А) 24 разряда;

Б) 18 разрядов;

В) 16 разрядов.

Бестарифная модель оплаты труда предполагает, что:

А) первичным является фонд заработной платы, а вторичным– индивидуальный заработок работника;

Б) первичным является заработок работ6ника, а производным – фонд оплаты труда;

В) заработок работника и фонд оплаты труда – равнозначны.

Сдельная форма оплаты труда в качестве основного измерителя труда использует:

А) количество отработанного работником времени;

Б) объем произведенной продукции или оказание услуг;

В) и то и другое.

При какой системе оплаты труда заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка:

А) при сдельно–премиальной;

Б) при сдельно–прогрессивной;

В) при повременно–премиальной.

Какая система коллективного премирования экономически целесообразна на предприятиях, где в структуре себестоимости преобладает заработная плата:

А) Раккера;

Б) Импрошейра;

В) Скэнлона.

Какие системы премирования могут быть как индивидуальными, так и коллективными:

А) всефакторные;

Б) многофакторные;

В) однофакторные.

Система участия работников в прибыли на основе отношений собственности включает:

А) системы предоставления своим рабочим акций предприятия;

Б) системы участия в прибыли в зависимости от продуктивности;

В) системы бонусов;

Г) системы совладения активами предприятия при посредстве инвестиционных фондов;

Д) системы стимулирования конкретных объемов работ.

Задачи

1. Определите: 1) среднюю часовую ставку заработной платы; 2) динамику часовых ставок стоимости рабочей силы по отраслям и общую; в) относительные величины сравнения стоимости рабочей силы в производстве продуктов питания и моющих средств, используя нижеприведенные данные:

Показатели	2014 г.		2016 г.	
	Численность работников,	Часовая ставка, р.	Численность работников,	Часовая ставка, р.

	тыс. чел.		тыс. чел.	
Моющие средства	400	20	500	22
Продукты питания	950	10	980	12
Алкогольная продукция	210	16	200	16
Парфюмерная продукция	150	15	140	16
Итого	1710	х	1820	х

2.Имеются следующие статистические данные по РФ:

Показатели	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2016 г.
Индекс потребительских цен, %	111,7	110,9	109,0	111,9	113,3
Средняя номинальная зарплата работников, р./мес.	6739,5	8554,9	10633,9	13593,4	17226,3

Рассчитайте: а) размер реальной зарплаты; б) динамику номинальной и реальной зарплаты; в) сделайте выводы.

- Фонд заработной платы на предприятии в базисном периоде составил 8600 тыс. р. Рассчитайте годовой плановый фонд заработной платы, если в планируемом периоде объем производства продукции возрастет на 8,8%, производительность труда – на 7,2%, а средняя заработная плата – на 2,6%.
- На предприятии один агрегат обслуживает бригада из шести человек. Сдельный заработок бригады в месяц по тарифу составляет 81150 р. Доплата за изготовление продукции без дефектов и брака – 8% к тарифу. Премии по положению о премировании определены в размере 30% к тарифу. Доплата бригадиру за руководство бригадой составляет 10% тарифной ставки (15000 р.). Определите общий размер заработной платы рабочих бригады с учетом доплат и премий.
- Рассчитайте соотношение роста производительности труда и средней заработной платы, используя следующие статистические данные по РФ:

Показатели	2007 г.	2008 г.
Валовой внутренний продукт, млрд. р.	33111	41668
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	68019	68458
Оплата труда, млрд. р.	11095	14151

- Кондитерской фабрике по бизнес–плану установлен фонд оплаты труда в размере 85800 тыс. р. Определите абсолютную и относительную экономию (перерасход фонда оплаты труда), если известно, что производственная программа выполнена на 103%. Норматив расчета средств на заработную плату равен 0,5.

Тесты – Выберите правильный ответ:

К факторным доходам нельзя отнести:

А) заработную плату;

Б) ссудный процент;

В) пенсию;

Г) прибыль;

Д) земельную ренту.

К трудовым доходам относят:

А) доходы от собственности;

Б) дивиденды;

В) заработную плату;

Г) прибыль.

Чем меньше отношение заработной платы к доходности (рентной оценке) капитала, тем:

А) меньше оптимальный уровень отношения предельного продукта труда к предельному продукту капитала;

Б) больше оптимальный уровень отношения предельного продукта труда к предельному продукту капитала;

В) больше достигается равенство между ними.

- Рассчитайте недостающие показатели. Проанализируйте их и сделайте выводы.

Показатели	2000 г.	2005 г.	2014 г.
Среднемесячная номинальная	2223,4	8554,9	17226,3

начисленная заработная плата работников (р.)			
Индекс потребительских цен, %	120,2	110,9	113,3
Реальная заработная плата (р.)			
Величина прожиточного минимума (р. в м–ц)	1210	3018	4559
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)	107,8	746,7	2300
Соотношение МРОТ с величиной прожиточного минимума, %			
Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума, %			

Составление структурно–логических схем:

«Заработная плата: формы и системы»

«Структура фонда оплаты труда»

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине – ПК–7

1. Теоретические основы организации заработной платы.
2. Функции и принципы организации оплаты труда.
3. Трактовка заработной платы в теориях «минимума средств существования» и «фонда заработной платы»
4. Заработная плата в марксистской теории и теории «фактора производства»
5. Кейнсианская теория заработной платы
6. Особенности организации оплаты труда в плановой экономике
7. Трансформация системы оплаты труда в рыночных условиях.
8. Производительность труда и заработная плата
9. Взаимосвязь повышения производительности труда и заработной платы.
10. Методика расчета соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы.
11. Особенности организации оплаты труда в бюджетных и внебюджетных секторах.

12Сущность бестарифной системы оплаты труда.

13.Сдельная форма оплаты труда, ее основные системы

14Повременная форма оплаты труда, ее разновидности

15Методика разработки системы премирования.

16Характеристика систем премирования.

17.Особенности системы премирования Скэнлона.

18.Система премирования Раккера.

19.Характеристика системы премирования Импрошейр

20.Переменная и постоянная часть заработной платы. Основная и дополнительная.

21.Доплаты и надбавка к заработной плате.

22.Методика исчисления основных доплат и надбавок к заработной плате.

23.Единовременные поощрительные выплаты.

24.Укрупненные метода планирования фонда заработной платы.

25.Планирования фонда зарплаты «от базы».

26.Нормативный метод планирования фонда оплаты труда.

27.Пофакторный метод планирования фонда заработной платы

28.Методика подетального планирования фонда оплаты труда

29.Методика анализ фонда оплаты труда.

30.Основные направления совершенствования заработной платы в рыночной экономике.

31.Методика формирования оплаты труда специалистов и служащих.

32.Маркетинговые инструменты оплаты труда

33. Исследование рынка оплаты труда на основе маркетингового подхода

34. Основные задачи реформирования системы оплаты труда

35. Алгоритм построения современной модели оплаты труда в организациях госслужбы

Критерии оценки.

По данной дисциплине обучающиеся сдают зачет. Студент получает «самозачет» по результатам работы в семестре: хорошая посещаемость практических занятий и лекций; активная работа на лекциях и семинарах; выполнение индивидуальных творческих заданий (разработка современных моделей системы оплаты труда и премирования работников), написание и опубликование статьи и др. Если студент по каким–либо причинам не проявлял активность , не посещал занятия, на последнем занятии он отвечает на один проблемный вопрос по темам курса. При правильном ответе – получает зачет.

Для студентов с ОВЗ сдача зачета упрощается. Они могут сдавать зачет по темам – в несколько этапов. Для работы с такими лицами применяются специальные, доступные для них формы общения, адаптированные к ограничениям их здоровья, о которых было сказано выше.

ПК–7– умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда персонала.

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

5.1 Основная литература:

- Курочкин В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: Учебное пособие.- М., Директ-Медиа., 2014., с234.
- Милкович Дж. Т.,Ньюман Дж. М. Система вознаграждения и методы стимулирования персонала/Пер. с анг. И.Л. Белоус и др. М.: Вершина, 2005.
- Алиев Исмаил Магеррамович, Горелов Николай Афанасьевич, Ильина Людмила Олеговна. Экономика труда. Теория и практика: Учебник для бакалавров.- /Алиев, Исмаил Магеррамович; Горелов, Николай Афанасьевич; Ильина Людмила Олеговна. - Спб, гос. Ун-т, 2-е издание переработ., дополн.-Москва: Юрайт, 2014, с.670. Библиогр.: 670 с. - ISBN: 978-5-9916-2522-7.
- Тоже Электронный ресурс: http://biblio–online/book/F2117CA66–49D2–D64C–20F981005441
- Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.В., Мостова В.Д. Экономика труда: Учебник для вузов. / Яковленко, Е.Г.; Христолюбова, Н.В; Мостова В.Д. - ,Москва: Дашков и К, 2012, с 319 : ил.(Учебные издания для бакалавров). -Библиогр.: с.319 — ISBN: 5-238-00644-6.
- Скляревская Виктория Александровна. Экономика труда: учебник, учебное издание для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика»/Скляревская, Виктория Александровна;-Москва: Дашков и К, 2014г., -304 с.: -Библиогр,с.304, ISBN: 978-5-394-02940-8. То же [Электронный ресурс] http://znanium.com/catalog.php?book;nfo=512042
- Давыдов А.В. Организация оплаты и стимулирования труда персонала: учеб. пособие [Электронный ресурс]: учеб. пособие – Электр. дан. – М.: УМЦ ЖДЕ, 2017 .– 160 с. Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/99657

• Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник. Москва: Издательско–торговая корпорация «Дашков и К», 2017. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=454057&sr=1
• Маслов В.И.Эффективное управление современными сотрудниками: Учебное пособие. Москва, Берлин: Директ–Медиа, 2017.
http: //biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=455583&sr=1

5.2 Дополнительная литература

• Каменский Александр Сергеевич, Дубровин Игорь Александрович. Экономика труда: Учебник для бакалавров, обучающихся по направлению Экономика/Каменский Александр Сергеевич, Дубровин Игорь Александрович. -Москва: Дашков и К, 2012 , с230,-Библиогр: ISBN: 230 с. 978-5-394-01349-2.
• Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие/Под ред. Проф. П.Э. Шлендера/ П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова. -Москва: Вузовский учебник, 2011 -с.300.-Библиогр.: ISBN: 230 с. -978-5-9558-0051-6.
• Практикум по экономике организации и нормированию труда: Учебное пособие/Под ред. Проф. П.Э. Шлендера/Шлендер П.Э., Смирнова М.Е., Пуляшкин В.В. и др./-Москва: Вузовский учебник, Инфра-М, 2011, с.318.-Библиогр.: 318 с.- ISBN:978-5-9558-0046-2 (Вузовский учебник), ISBN: 978-5-16-004227-5.
• Трунин Сергей Николаевич. Экономика труда: Учебник/Трунин Сергей Николаевич -Москва: Экономика, 2009, с490, -Библиогр.: ISBN: 490 с. - 978-5-282-02968-0.
• Яковлева Татьяна Григорьевна. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда. -Москва, Спб, Нижний Новгород: Питер, 2010, с237., -Библиогр., ISBN: 237 с.- 978-5-388-00562-5.

5.3 Периодические издания — журналы:

• Социальная политика и социальное партнерство. Научный журнал включен в список ВАК России -М.: Издат. дом Панорама. ISSN: 2073-5790.
• Экономика устойчивого развития. Региональный научный журнал. -Краснодар.: Общественная академия устойчивого развития, Краснодарская общественная организация. ISSN: 2079-9136.
• Человек и труд. Научный журнал включен в список ВАК России. -М.: Издат. комп. Прескопус., ISSN: 0132-1552

6. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет: http://www.minzdravsoc.ru/labour

http://www.trudvsem.ru/statistics

http://www.gks.ru

http://www.un/org/databases

http://www.chelt.ru

http://www.fmsrf/ru

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В соответствии с учебным планом итоговой формой аттестации является зачет. Зачет преследует цель оценить работу магистрантов за семестр; выявить уровень теоретических знаний по предмету, их устойчивость, развитие творческого мышления, осознание значимости предмета для формирования компетенций и приобретения навыков самостоятельной работы и умения грамотно использовать полученные знания на практике.

Результативная оценка зависит от полного и качественного ответа на поставленные теоретические вопросы и правильного решения задачи, а также выполнение индивидуального задания по формированию современной модели оплаты труда на конкретном предприятии. Кроме того, при оценке учитывается выполнение и выступление с докладами, рефератами, эссе, публикации в открытой печати по проблемам дисциплины и др.

Результат сдачи зачета заносится преподавателем в зачетную ведомость и зачетную книжку.

Курсовая работа не предусмотрена.

Сдача зачета студентами, имеющими инвалидность и с ограниченными возможностями здоровья, зачет могут сдавать поэтапно – по темам.

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

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

При проведении занятий лекционного типа используются технологии мульти-аудио–презентаций, включающие текстовые, графические и видеоматериалы. При изучении дисциплины применяются программы Microsoft Windows 8,10, , Microsoft Offise Professional Plus и др.

8.2 Перечень информационных справочных систем

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» (http://www.biblioclub.ru)

Электронная библиотечная система издательства «Лань» (https://e.lanbook.com)

Электронная библиотечная система «Юрайт» (http://www.biblio-online.ru)

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru (http://www.book.ru)

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

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

	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). **Ауд. (**520А 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л)
2.	Занятия семинарского типа	Аудитория (51**6 а** А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А), а также аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, а. 224.(206А, 205Н, 218Н, А208Н),
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд.(520А, 516 а, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210н. 216Н, 513А, 514А, 515А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 2034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л. 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5046Л, 201Н, 202Н, А203Н)
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 Ауд.213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н

10. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

В процессе изучения дисциплины используются современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы, находящиеся в режиме свободного доступа. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем ежегодно обновляется.

Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем, используемых в процессе преподавания дисциплины

	Наименование электронного ресурса	Ссылка на электронный адрес
1.	Базы данных Министерства экономического развития РФ	http://economy.gov.ru
2.	Базы статистических данных Росстата	http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/
3.	Консультант Плюс – справочная правовая система. Доступ к СПС Консультант Плюс предоставляется в Зале доступа к электронным ресурсам и каталогам (к. А 213 библиотечный корпус), class@lib.kubsu.ru	http://www.consultant.ru/
4.	База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ	https://rosmintrud.ru/opendata
5.	База данных профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ	http://profstandart.rosmintrud.ru
6.	База данных исследований Центра стратегических разработок	https://www.csr.ru/issledovaniya/
7.	База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН	http://www2.viniti.ru/
8.	База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru/
9.	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)	http://uisrussia.msu.ru/

Р Е Ц Е Н З И Я
на рабочую программу дисциплине «Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг»

Направление подготовки: Управление персоналом магистратура
Разработчик: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Сланченко Л.И.

Рабочая программа по дисциплине «Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего образования для программ данного типа по направлению Управление персоналом.

Структура рабочей программы соответствует условиям, принятым в КубГУ и состоит из следующих компонентов: титульный лист; аннотация; цели и задачи освоения дисциплины; место в структуре ООП ВО; требования к результатам изучения предмета; содержание и структура курса, образовательные технологии и фонд оценочных средств и др. Разделы программы раскрывают основное содержание дисциплины. В ходе обучения предполагается сформировать у магистрантов компетенции, необходимые для их профессиональной деятельности, позволяющие им по результатам проведенных исследований в области социально–трудовых отношений сделать грамотные, взвешенные выводы о ситуации в сфере оплаты труда, а также разрабатывать и внедрять современные эффективные формы и системы оплаты труда, существенные мероприятия по совершенствованию трудовых процессов, нацеленных на обеспечение конкурентоспособности персонала и организации.

Рабочая учебная программа содержит темы лекций, практических занятий и задания для самостоятельной работы, а также в ней указаны формы текущего и итогового контроля, промежуточной аттестации и интерактивного обучения.

Учебная программа по дисциплине «Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг» содержательная, оригинальная и может быть использована в учреждениях высшего образования, реализующего образовательные программы магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом».

Рецензент:
Д–р эконом. наук, профессор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный университет» Воронов А.А.

Р Е Ц Е Н З И Я
на рабочую программу дисциплины
«Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг»

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом» магистратура
Разработчик: канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Сланченко Л.И.

Рабочая учебная программа по дисциплине Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг разработана в соответствии с предъявляемыми к данным программам требованиями федерального государственного стандарта высшего образования.

Состав и структура рабочей программы, разработанной в соответствии с условиями КубГУ, содержит титульный лист; аннотацию; цели и задачи курса; место дисциплины в структуре ООП ВО; требования к результатам освоения содержания дисциплины; содержание и структуру дисциплины; образовательные технологии; оценочные средства для промежуточной и итоговой аттестации; учебно–методическое и материально–техническое обеспечение преподавания дисциплины.

Содержание дисциплины предусматривает овладение магистрантами объема знаний, умений и навыков, необходимых для формирования компетенций, используемых в профессиональной деятельности при принятии грамотных управленческих решений по эффективному формированию и реализации современных моделей оплаты труда. В процессе изучения магистрант овладевает современными технологиями, методиками и инструментами для исследования социально–экономических процессов в сфере оплаты труда; формирования современных подходов к системе стимулирования и мотивации труда.

В программе определены темы лекций, семинаров и задания для самостоятельной работы, указаны формы текущего контроля и промежуточной аттестации, интерактивные формы обучения и пр.

Программа может быть использована в учреждениях высшего образования по направлению подготовки магистратуры «Управление персоналом».

Рецензент:
Директор ООО «Север» Некрасова Ю.Г.