

Аннотация к рабочей программы дисциплины
Б1.О.26 «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами»

Объем трудоемкости: 4 зачетных единиц.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель курса «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении организации системы оплаты труда на предприятии (в организации). Материал курса концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы в формировании системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

1.2 Задачи дисциплины:

- обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.
- выработка стратегии оплаты труда персонала.
- характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала.
- классификация систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда.
- разработка принципов организации оплаты труда персонала.
- разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату.
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала.
- разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала.
- разработка программ участия работников в капитале компании.
- оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студентов формируются на основе программ предшествующих дисциплин: «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Трудовое право», «Социальное партнёрство в организациях», «Особенности мотивация труда разных категорий персонала» и др.

Дисциплина «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами» является предшествующей для дисциплин: «Аттестация персонала», «Кадровый аудит» и др.

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 следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
ИУК-2.4 Выбирает оптимальный способ решения задач, имеющихся ресурсов и ограничений, оценки рисков на основе проектного инструментария.	Определяет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.
	Систематизирует результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
	Оценивает результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	
ИОПК-2.4 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.	Проводит анализ документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.
	Выделяет базовые составляющие и анализирует документы, переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.
	Систематизирует навыки анализа документов и переносит информацию в информационные системы, базы данных и отчеты.
ИОПК-2.5 Корректно применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.	Определяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.
	Реализует сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.
	Демонстрирует навыки сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	заочная
			8 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:		56,3	56,3			
Аудиторные занятия (всего):		52	52			
занятия лекционного типа		18	18			
лабораторные занятия		-	-			
практические занятия		4	4			
семинарские занятия		30	30			
Иная контактная работа:		4,3	4,3			
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:		61	61			
Реферат/эссе (подготовка)		4	4			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка		54	54			
Подготовка к тестированию		3	3			
Контроль:		26,7	26,7			
Подготовка к экзамену						
Общая трудоемкость	час.	144	144			
	в том числе контактная работа	56,3	56,3			
	зач. ед	4	4			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 7 семестре (4 курс) очная форма обучения.

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	13	2	4	-	7
2.	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	13	2	4	-	7
3.	Вознаграждения работникам: основные понятия.	13	2	4	-	7
4.	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.	15	3	4	-	8
5.	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.	15	3	4	-	8
6.	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах.	14	2	4	-	8
7.	Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы	14	2	4	-	8
8.	Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	16	2	6	-	8
ИТОГО по разделам дисциплины		113	18	34	-	61
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4			-	
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3			-	
Контроль		26,7				
Общая трудоемкость по дисциплине		144			-	

Курсовые работы: не предусмотрена.

Форма проведения аттестации по дисциплине: экзамен

Автор: канд.экон.наук, доц. – И.И.Миронова