

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Гуманитарный факультет

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д-р техн. наук, проф.

Н. В. Лобов

2017 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ «Оплата труда»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Программа прикладного бакалавриата

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль программы бакалавриата

Управление персоналом организации

Квалификация выпускника:

Бакалавр

Выпускающая кафедра:

«Менеджмент и маркетинг»

Форма обучения:

Заочная

Курс: 3

Семестр(ы): 5

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану:

6 ЗЕ

Часов по рабочему учебному плану:

216 ч

Виды контроля:

Зачет: **5**

Контрольная работа: **-5**

Пермь 2017

Учебно-методический комплекс дисциплины «Оплата труда» разработан на основании:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерством образования и науки Российской Федерации 14 декабря 2015 г. номер приказа 1461 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата);
- компетентностной модели выпускника ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации» «24» июня 2013 г. с изменениями в связи с переходом на ФГОС ВО;
- базового учебного плана очной формы обучения и учебного плана заочной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации» утвержденных «28» апреля 2016 г.

Рабочая программа согласована с рабочей программой дисциплины «Мировой опыт мотивации персонала», участвующей в формировании компетенций совместно с данной дисциплиной.

Разработчик д-р экон.наук, профессор  И.А. Эсаулова

Рецензент канд. экон.наук, профессор  Л.В. Невская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» «8 » февраля 2017 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой,
ведущей дисциплину
д-р экон. наук, проф.



А.В.Молодчик

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Гуманитарного факультета 13.02.2017, протокол № 12.

Председатель учебно-методической комиссии
д-р соц. наук, проф.



В.Н. Стегний

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образовательных программ, канд. техн. наук, доц.



Д. С. Репецкий

1. Общие положения

Цель дисциплины:

формирование комплекса знаний, умений и навыков в области оплаты труда и экономического стимулирования работников организации.

В процессе изучения данной дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

- 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 (ПК-8).

1.2 Задачи дисциплины:

- формирование знаний о функциях, механизмах, формах, системах оплаты труда и экономического стимулирования персонала;
- формирование умения анализировать и выявлять проблемы управления человеческими ресурсами организации в области оплаты труда;
- формирование навыков разработки/ совершенствования систем оплаты труда и экономического стимулирования персонала различных категорий.

1.3 Предметом освоения дисциплины являются следующие объекты:

- Формы и системы оплаты труда;
- Экономические методы стимулирования труда;
- Методика анализа системы оплаты труда в организации;
- Методы построения/ совершенствования систем оплаты труда по категориям персонала.

1.4 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Оплата труда» относится к *базовой* части Блока 1 и является обязательной при освоении ОПОП по бакалаврской программе 38.03.03 «Управление персоналом».

После изучения дисциплины обучающийся должен освоить части указанных в пункте 1.1 компетенций и демонстрировать следующие результаты:

• **знать:**

- сущность, задачи и принципы управления оплатой труда персонала в современных организациях;
- формы и системы оплаты труда, методы и практические подходы к экономическому стимулированию персонала;
- структуру затрат работодателя и источники формирования компенсационных выплат и социальных льгот

• **уметь:**

- анализировать конкурентоспособность заработной платы по категориям персонала на рынке труда;
- разрабатывать структуру основной и дополнительной заработной платы по категориям персонала;
- разрабатывать модель экономического стимулирования в зависимости от целей организации и ее штатной структуры;

• **владеть:**

- навыками расчета величины денежных и неденежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета;

- методами расчета экономического и социального эффекта от изменения различных компонентов компенсационного пакета.

В таблице 1.1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций, заявленных в пункте 1.1.

Таблица 1.1 – Дисциплины, направленные на формирование компетенций

Код	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Профессиональные компетенции			
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		Мировой опыт мотивации персонала

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

Учебная дисциплина обеспечивает формирование части компетенций ПК-8.

2.1. Дисциплинарная карта компетенции ПК-8

Код ПК-8	Формулировка компетенции: 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
-----------------	---

Код Б1.Б.21	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Знает формы и системы оплаты труда, методы и инструменты экономического стимулирования персонала, умеет анализировать проблемы и предлагать альтернативные решения в области оплаты труда и вознаграждения различных категорий сотрудников
--------------------	---

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: - сущность, задачи и принципы управления оплатой труда персонала в современных организациях - формы и системы оплаты труда, методы и практические подходы к экономическому стимулированию персонала - структуру затрат работодателя и источники формирования компенсационных выплат и социальных льгот	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала и лучшей практики предприятий	Теоретический опрос. Рубежная контрольная работа. Теоретический вопрос экзамена
Умеет: - анализировать конкурентоспособность заработной платы по категориям персонала на рынке труда - разрабатывать структуру основной и дополнительной заработной платы по категориям персонала - разрабатывать модель экономического стимулирования в зависимости от целей организации и ее штатной структуры	Практические занятия. Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям и выполнению контрольной работы	Практические занятия. Рубежная контрольная работа. Комплексное задание экзамена
Владеет: - навыками расчета величины денежных и неденежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета - методами расчета экономического и социального эффекта от изменения различных компонентов компенсационного пакета	Практические занятия. Самостоятельная работа студентов по подготовке к практическим занятиям и выполнению контрольной работы	Практические занятия. Рубежная контрольная работа. Комплексное задание экзамена

3. Структура учебной дисциплины по видам и формам учебной работы

Объем дисциплины в зачетных единицах составляет 6 ЗЕ. Количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся указано в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Объём и виды учебной работы

№ п.п.	Виды учебной работы	Трудоёмкость, ч	
		по семестрам	всего
1	Аудиторная (контактная) работа	22	22
	- в том числе в интерактивной форме	14	14
	- лекции (Л)	8	8
	- в том числе в интерактивной форме	4	4
	- практические занятия (ПЗ)	14	14
	- в том числе в интерактивной форме	10	10
	- лабораторные работы (ЛР)	-	-
	- в том числе в интерактивной форме	-	-
2	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
3	Самостоятельная работа студентов (СРС)	189	189
	- изучение теоретического материала	146	146
	- расчётно-графические работы	-	-
	- курсовой проект	-	-
	- курсовая работа	-	-
	- реферат	-	-
	- подготовка к аудиторным занятиям (лекциям, практическим, лабораторным)	18	18
	- подготовка отчетов по лабораторным работам (практическим занятиям)		
	- индивидуальные задания – контрольная работа	18	18
	- другие виды самостоятельной работы	-	-
4	Итоговый контроль (промежуточная аттестация обучающихся) по дисциплине: <i>экзамен</i>	9	9
5	Трудоёмкость дисциплины, всего:		
	в часах (ч)	216	216
	в зачётных единицах (ЗЕ)	6	6

4. Содержание учебной дисциплины

4.1. Модульный тематический план

Таблица 4.1 – Тематический план по модулям учебной дисциплины

Но- мер учеб- ного мо- дуля	Номер раз- дела дисци- пли- ны	Номер темы дисциплины	Количество часов и виды занятий (очная форма обучения)							Трудо- ём- кость, ч / ЗЕ
			аудиторная работа					Ито- го- вый кон- троль	Само- стоя- тель- ная работа	
			все- го	Л	ПЗ	ЛР	КСР			
	1	Введение	0,5	0,5	-					0,5
		1	3	1	2				33	36
		2	3	1	2				38	41
		3	7	2	4		1		40	47
	Всего по разделу:		13,5	4,5	8		1		111	124,5
	2	4	6	2	4				34	40
		5	4	1	2		1		20	24
		Заключение	0,5	0,5	-				-	0,5
	Всего по разделу:		10,5	3,5	6		1		54	64,5
Индивидуальное задание (контрольная работа)									18	18
Промежуточная аттестация – экзамен								9		9
Итого:			24	8	14	-	2	9	183	216/6

4.2. Содержание разделов и тем учебной дисциплины

Введение. Л – 0,5 ч., ПЗ – нет, ЛР - нет, СРС – нет.

Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Оплата труда персонала»

Сущность, цели и задачи, предмет и содержание курса «Оплата труда», его место и роль в системе дисциплин направления «Управление персоналом». Актуальные проблемы практики оплаты труда персонала в России и за рубежом.

Раздел 1. Л – 4 ч, ПЗ – 8, ЛР - нет, СРС – 111 ч.

Тема 1. Основы управления оплатой труда персонала

Понятия оплаты труда и заработной платы. Управление оплатой труда как механизм повышения производительности и эффективности организации. Функции оплаты труда: регулирующая, воспроизводственная, стимулирующая, социальная, учетно-производственная. Особенности оплаты труда в зависимости от сферы деятельности, формы организации бизнеса и специфики персонала.

Государственные принципы и гарантии в области оплаты труда. Нормативно-правовая база по оплате труда: ТК РФ, ЕТКС, региональные и отраслевые нормы, коллективные соглашения, локальные нормативные акты организации.

Тема 2. Управление оплатой труда в организации как система

Компенсационная политика организации: цели, задачи и принципы. Формы и системы оплаты труда. Классификация рабочих мест, нормирование и регламентация труда как основа заработной платы. Фонд оплаты труда: структура и источники формирования.

Подходы к оплате труда различных категорий персонала. Модели оплаты труда: по результату/вкладу, на основе квалификации, на основе ценности рабочего места. Эффективность системы оплаты труда: экономическая, организационная, социальная. Конкурентоспособность оплаты труда.

Тема 3. Компенсаций труда работника

Компенсационный пакет сотрудника как комплексное вознаграждение за труд. Элементы компенсационного пакета и их целевое назначение. Рыночные факторы, влияющие на объем компенсационного пакета.

Основная заработная плата: тарифные и бестарифные системы. Определение величины основной заработной платы с учетом сложности труда, ответственности и рисков.

Доплаты и компенсации, предусмотренные российским законодательством: за сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни, работу в неблагоприятных условиях труда и т.п. Поощрительные доплаты и надбавки организации: за квалификацию, стаж работы в организации, совмещение профессий, высокую интенсивность работы, выполнение особых заданий и т.д.

Виды и формы экономического стимулирования персонала. Премирование как метод стимулирования производительности и эффективности труда. Виды и методы премирования. Способы распределения премиальных выплат. Особенности российской и зарубежной практики экономического вознаграждения персонала.

Социальные льготы предприятия (социальный пакет) как элемент совокупного вознаграждения работника. Функции, назначение и структура социальных льгот. Принципы и методы распределения социальных льгот для различных категорий персонала.

Раздел 2. Л – 3 ч, ПЗ – 6, ЛР - нет, СРС – 54 ч.

Тема 4. Разработка (оптимизация) системы оплаты труда в организации

Цели, принципы, этапы и методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест (грейдинг). Разработка систем премирования. Разработка системы социальных льгот.

Инструменты мониторинга и анализа эффективности системы оплаты труда. Методы и методики обоснования экономической, организационной и социальной эффективности совершенствования системы оплаты труда в организации.

Организация работы по совершенствованию и внедрению изменений в системе оплаты труда. Разработка внутрифирменных нормативных документов по оплате труда. Законодательные ограничения.

Тема 5. Государственное регулирование оплаты труда

Государственные механизмы регулирования оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Уровни договорного регулирования: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой. Коллективный договор в системе договорного регулирования оплаты труда. Принципы и направления государственного регулирования оплаты труда. Территориальное регулирование оплаты труда. Экономические и правовые методы государственного регулирования оплаты труда.

Заключение. Л – 0,5 ч., ПЗ – нет, ЛР - нет, СРС – нет.

Обзор основных положений, изученных в курсе «Оплата труда персонала» и их связь с компетенциями выпускника по направлению «Управление персоналом».

4.3. Перечень тем практических занятий

Таблица 4.2 – Темы практических занятий

№ п.п.	Номер темы дисциплины	Наименование темы практического занятия
1	1	Сравнительный анализ систем оплаты труда в государственных и частных организациях
2	2	Анализ компенсационной политики организации
3	3	Разработка компенсационного пакета сотрудника
4	3	Разработка системы премирования
5	3	Разработка системы социальных льгот на основе модели «Кафетерий»
6	4	Оценка эффективности системы оплаты труда
7	4	Разработка предложений по повышению эффективности системы оплаты труда

4.4. Перечень тем лабораторных работ

Не предусмотрены

5. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, лабораторным работам и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра, график изучения дисциплины приводится п. 7.
5. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

5.1. Виды самостоятельной работы студентов

Таблица 5.1 – Виды самостоятельной работы студентов (СРС)

Номер темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы студентов	Трудоёмкость, часов
1	<i>Изучение теоретического материала:</i> Оплата труда как объект управления. Организационные и рыночные механизмы управления оплатой труда. Подбор и анализ материалов по практике оплаты труда в России и за рубежом <i>подготовка к практическим занятиям</i> Подбор материалов по нормативно-правовому регулированию оплаты труда в организации, виды и формы регламентов по оплате труда	28 5
2	<i>Изучение теоретического материала:</i> Повременная и сдельная формы оплаты труда и основанные на них системы заработной платы. Особенности применения: достоинства и недостатки; Методы расчета заработка при бестарифной системе оплаты труда <i>подготовка к практическим занятиям:</i> Изучение кейса, предварительный анализ	34 4
3	<i>Изучение теоретического материала:</i> Компенсационная политика организации; Практические подходы к определению структуры оплаты труда в организациях различных форм бизнеса <i>подготовка к практическим занятиям:</i> Изучение методов распределения премиальных выплат в зависимости от результативности труда работника/ подразделения	34 6
4	<i>Изучение теоретического материала:</i> Грейдинг – сущность, область применения, методы и инструменты. Оценка конкурентоспособности комплексного вознаграждения на рынке труда. Методика оценки эффективности оплаты труда. <i>Подготовка к практическим занятиям:</i> Изучение кейса, предварительный анализ	30 4
5	<i>Изучение теоретического материала:</i> Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Основные положения коллективного договора в области оплаты труда. Обзор правовых норм в области оплаты труда в ТК РФ. Районное регулирование оплаты труда	20
	<i>Индивидуальное задание – контрольная работа</i>	18
	Итого:	183

5.2. Перечень тем курсовых работ

Не предусмотрены

5.3. Контрольная работа (индивидуальное задание)

Контрольная работа выполняется студентом самостоятельно по типовому плану и заданию с использованием материалов конкретных организаций. Методические указания к выполнению контрольной работы включены в состав УМКД.

5.4. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся вовлекаются в процесс обучения, отвечая на проблемно ориентированные вопросы преподавателя и формулируя собственную точку зрения по рассматриваемому аспекту дисциплины. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом. В лекциях используются презентации и видео-сюжеты.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием: формируются группы (команды); определяются проблемные области; каждое практическое занятие проводится по своему алгоритму. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний, в том числе, ранее освоенных дисциплин для обнаружения и устранения реальных проблем организаций; отработка навыков при решении конкретных задач управления; развитие творческих способностей студентов и навыков командной работы путем свободного обмена мнениями и информацией, групповой дискуссии и совместной выработки решений. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности учащихся на достижение целей занятия.

Для организации самостоятельной работы студентов используются дистанционные технологии обучения:

- Презентации, конспекты лекций, методические материалы по каждой теме дисциплины, контрольные задания по модулям дисциплины размещаются на студенческом портале – URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>;
- консультационная поддержка: преподаватель консультирует студентов в свободном режиме через электронные сервисы.

6. Фонд оценочных средств дисциплины

6.1. Текущий и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

- теоретический опрос для анализа усвоения материала предыдущей лекции;
- оценка работы студента на практических занятиях.

6.2. Рубежный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Рубежный контроль освоения дисциплинарных компетенций проводится по окончании дисциплины в форме контрольной работы.

6.3. Итоговый контроль освоения заданных дисциплинарных частей компетенций

Итоговой оценкой освоения дисциплинарных компетенций (результатов обучения по дисциплине) является аттестация в виде экзамена, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

Экзаменационный билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний и комплексные задания (КЗ) для контроля уровня усвоенных умений и владений по всем заявленным дисциплинарным компетенциям.

Фонды оценочных средств, включающие методические указания к выполнению контрольной работы, вопросы и задания к экзамену, методы оценки, критерии оценивания, перечень контрольных точек и таблица планирования результатов обучения, позволяющие оценить результаты освоения данной дисциплины, входят в состав УМКД в виде приложения.

6.4. Виды текущего, рубежного и итогового контроля освоения элементов и частей компетенций

Таблица 6.1. Виды контроля освоения элементов и частей компетенций

Контролируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВы)	Вид контроля			
	Текущий и промежуточный		Рубежный	Промежуточная аттестация
	ТО	ПЗ	РКР	Экзамен
Усвоенные знания, ЗНАТЬ				
Знает: 31. сущность, задачи и принципы управления оплатой труда персонала в современных организациях	+			ТВ
3.2. формы и системы оплаты труда, методы и практические подходы к экономическому стимулированию персонала	+			ТВ
3.3. структуру затрат работодателя и источники формирования компенсационных выплат и социальных льгот	+		+	+
Освоенные умения, УМЕТЬ				
Умеет: У.1. анализировать конкурентоспособность заработной платы по категориям персонала на рынке труда		ПЗ-1,2	+	КЗ
У.2. разрабатывать структуру основной и дополнительной заработной платы по категориям персонала		ПЗ-3	+	КЗ
У.3. разрабатывать модель экономического стимулирования в зависимости от целей организации и ее штатной структуры		ПЗ-4	+	КЗ
Приобретенные владения, ВЛАДЕТЬ				
Владеет: В.1. навыками расчета величины денежных и неденежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета		ПЗ-1,2	+	КЗ
В.2. методами расчета экономического и социального эффекта от изменения различных компонентов компенсационного пакета		ПЗ-5,6	+	

ТО – теоретический опрос (контроль знаний по теме); ПЗ – практическое занятие; РКР – рубежная контрольная работа; ТВ – теоретический вопрос экзамена; КЗ – комплексное задание экзамена.

Таблица 7.1 – График учебного процесса по дисциплине

Таблица 7.1 – График учебного процесса по дисциплине

[illegible]

8. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

8.1 Карта обеспеченности дисциплины учебно-методической литературой

Б1.Б.21 Оплата труда (индекс и полное название дисциплины)	БЛОК 1. Дисциплины (модули)	
	☒ обязательная по выбору студента	☒ базовая часть цикла ☐ вариативная часть цикла
38.03.03	«Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации»	
<i>уп/уно</i>	Уровень подготовки	Форма обучения
	☐ специалист ☒ бакалавр ☐ магистр	☐ очная ☒ заочная ☐ очно-заочная
<u>2016</u>	Семестр(ы) <u>5</u>	Количество групп <u>2</u> Количество студентов <u>40</u>

И.А. Эсаулова

профессор

Гуманитарный факультет

«Менеджмент и маркетинг»

Контактная информация: +7-912-884-7689, esaulova_ia@mail.ru

Карта книго-
 обеспеченности
 в библиотеку сдана

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

№	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество эк- земпляров в биб- лиотеке + кафед- ре; местонахож- дение электрон- ных изданий
1	2	3
1. Основная литература		
1	Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на пред- приятии : учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - М.: КНО- РУС, 2007.	85
2	Практикум по экономике, организации и нормированию труда : учебное пособие для вузов / П. Э. Шлендер [и др.]. - Москва: Вуз. учеб., ИНФРА-М, 2011.	17
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
3	Колосова О. Г. Организация оплаты труда в нефтегазовом ком- плексе : учебное пособие / О. Г. Колосова. - Ростов-на-Дону: Фе- никс, 2013.	6
4	Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчёты : учебник и практикум / Н. А. Горелов. - Москва: Юрайт, 2016.	5
5	Волгин Н.А. Оплата труда: Японский опыт и российская практика : Учеб. пособие для вузов / Н.А.Волгин,О.Н.Волгина. - М.: Дашков и К, 2005. 507 с.	1
2.2. Периодические издания		
	Не используются	
2.4 Официальные издания		
	Не используются	
2.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины		
13	Электронная библиотека Научной библиотеки Пермского на- ционального исследовательского политехнического университета [Электронный ресурс : полнотекстовая база данных электрон. до- кументов изданных в Изд-ве ПНИПУ]. – Электрон. дан. (1 912 за- писей). – Пермь, 2014- . – Режим доступа: http://elib.pstu.ru/ . – Загл. с экрана.	
14	Консультант Плюс [Электронный ресурс : справочная правовая система : документы и комментарии : универсал. информ. ресурс]. – Версия Проф, сетевая. – Москва, 1992– . – Режим доступа: Компьютер. сеть Науч. б-ки Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, свободный	

Основные данные об обеспеченности на _____

основная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

дополнительная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки



Н.В. Тюрикова

Текущие данные об обеспеченности на _____

основная литература ☐ обеспечена ☐ не обеспечена

дополнительная литература ☐ обеспечена ☐ не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки

Н.В. Тюрикова

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

8.3.1. Перечень программного обеспечения, в том числе компьютерные обучающие и контролирующие программы

Таблица 8.2. Программы, используемые для обучения и контроля

№ п.п.	Вид учебного занятия	Наименование Программного продукта	Рег. номер	Назначение
1	Л	PowerPoint		Презентационное сопровождение лекционного материала

8.4. Аудио- и видео-пособия

Таблица 8.3. Используемые аудио- и видео-пособия

Вид аудио-, видео-пособия				Наименование учебного пособия
теле-фильм	кино-фильм	слайды	аудио-пособие	
		+		Авторский курс лекций «Оплата труда»

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

9.1. Специализированные лаборатории и классы

Таблица 9.1. Специализированные лаборатории и классы

№ п.п.	Помещения			Площадь, м ²	Количество посадочных мест
	Название	Принадлежность (кафедра)	Номер аудитории		
1	Аудитория, оснащенная компьютерами, мультимедийным проектором, интерактивной доской (экраном)	ГУМФ	506 к.А., 516 к.А	80	25

9.2. Основное учебное оборудование

Таблица 9.2. Учебное оборудование

№ п.п.	Наименование и марка оборудования (стенда, макета, плаката)	Кол-во, ед.	Форма приобретения / владения (собственность, оперативное управление, аренда и т.п.)	Номер аудитории
1	Не требуется			

[illegible]