

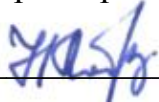
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Н.В.Лобов

« 08 » июня 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Компенсационная политика организации
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: бакалавриат
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 108 (3)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления)

Направленность: Менеджмент (общий профиль , СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков в области оплаты труда и экономического стимулирования работников организации

Задачи:

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

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Формы и системы оплаты труда;
- Экономические методы стимулирования персонала;
- Анализ систем оплаты труда;
- Методы построения/ совершенствования систем оплаты труда.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-3	ИД- 1ОПК-3	Знает научные основы и лучшие практики в области оплаты труда и экономического стимулирования персонала; методы разработки и обоснования управленческих решений в рамках компенсационной политики организации	Знает методы разработки и обоснования управленческих решений	Контрольная работа

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-3	ИД- 2ОПК-3	Умеет разрабатывать и выбирать оптимальный вариант компенсационной политики организации с учетом ресурсов и рисков; разрабатывать модели компенсационного пакета для разных категорий персонала и оценивать его конкурентоспособность на рынке труда	Умеет разрабатывать варианты решений, определять критерии оптимальности и выбирать оптимальный вариант с учетом ресурсов и рисков	Индивидуальное задание
ОПК-3	ИД- 3ОПК-3	Владеет навыками анализа и оценки затрат работодателя на компенсационные выплаты и социальные льготы; навыками расчета величины денежных и неденежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета; навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений в области компенсационной политики с учетом их экономической эффективности и социальной значимости	Владеет навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений с учетом их экономической эффективности и социальной значимости	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:		
- лекции (Л)	16	16
- лабораторные работы (ЛР)		
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
- контрольная работа		
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	54	54
2. Промежуточная аттестация		
Экзамен		
Дифференцированный зачет		
Зачет	9	9
Курсовой проект (КП)		
Курсовая работа (КР)		
Общая трудоемкость дисциплины	108	108

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
8-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Основы компенсационной политики организации	8	0	16	28
Тема 1. Основы управления оплатой труда. Понятия, функции и отраслевые особенности оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Государственные принципы, гарантии и нормативно-правовая база в области оплаты труда. Тема 2. Компенсационная политика организации. Цели, задачи и принципы компенсационной политики. Модели систем оплаты труда: по результату/вкладу, на основе квалификации, на основе грейдов. Конкурентоспособность оплаты труда и эффективность компенсационной политики: экономическая, организационная, социальная. Фонд оплаты труда: структура и источники формирования. Локальные нормативные акты по оплате и стимулированию труда. Тема 3. Государственное регулирование оплаты труда. Правовые и экономические механизмы государственного регулирования оплаты труда. МРОТ. Система и уровни коллективно-договорного регулирования оплаты труда: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой.				
Управление индивидуальными компенсациями	8	0	20	26
Тема 4. Компенсационный пакет сотрудника: понятие, элементы и целевые функции. Рыночные, региональные и корпоративные факторы формирования компенсационного пакета. Тема 5. Основная заработная плата. Определение величины основной заработной платы с учетом сложности труда, ответственности и рисков. Доплаты и компенсации, предусмотренные российским законодательством; поощрительные доплаты и надбавки организации. Законодательные нормы и ограничения. Тема 6. Вознаграждения за труд. Виды и формы экономического стимулирования персонала. Премирование как метод стимулирования производительности и эффективности труда. Принципы и методы распределения премиальных выплат. Тема 7. Социальные льготы организации. Социальный пакет как элемент совокупного вознаграждения работника. Функции, назначение и структура социальных льгот. Принципы и методы распределения социальных льгот для различных категорий персонала. Модель «Кафетерий».				
ИТОГО по 8-му семестру	16	0	36	54
ИТОГО по дисциплине	16	0	36	54

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Сравнительный анализ форм и систем оплаты труда (по отраслям и категориям персонала)
2	Кейс. Анализ компенсационной политики организации
3	Анализ норм трудового права по оплате труда
4	Кейс. Разработка компенсационного пакета сотрудника
5	Разработка системы премирования (по категориям персонала)
6	Кейс. Разработка системы социальных льгот на основе модели «Кафетерий»
7	Оценка конкурентоспособности и эффективности системы оплаты труда

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам оплаты труда и экономического стимулирования персонала, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики российских и зарубежных компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают инструментарий анализа, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>), позволяющие студентам рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (учебник и презентации к лекциям, методические и дополнительные материалы), консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю - оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

5.2. 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 и подготовке индивидуального задания.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

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

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчёты : учебник и практикум / Н. А. Горелов. - Москва: Юрайт, 2016.	5
2	Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	10
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Иванов Ю.В. Современные методы организации и оплаты труда / Ю.В. Иванов. - М.: Журн. Упр. персоналом, Журн. Труд. право, Журн. Горячая линия бухгалтера, 2006.	1
2	Конюкова Н. И. Оплата труда персонала : учебное пособие для вузов / Н. И. Конюкова. - Москва: КНОРУС, 2017.	6
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2011.	7
4	Чингос П.Т. Оплата по результату: Из опыта оплаты труда персонала в США : Пер. с англ / П.Т.Чингос. - М.: Диалектика, 2004.	2
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	HR-Portal: сайт для профессионалов в сфере управления персоналом и менеджмента	https://hr-portal.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Г. Д. Юшин Оплата труда персонала: Учебно-методический комплекс / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. - Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/iprbooks84399	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	https://www.kdelo.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: журнал	http://www.top-personal.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для вузов / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2014.	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib3731	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Компенсационная политика организации »

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Пермь 2019 г.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (7-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Зачет
Усвоенные знания			
Знает научные основы и лучшие практики в области оплаты труда и экономического стимулирования персонала; методы разработки и обоснования управленческих решений в рамках компенсационной политики организации	ТО	КР	КР
Освоенные умения			
Умеет разрабатывать и выбирать оптимальный вариант компенсационной политики организации с учетом ресурсов и рисков; разрабатывать модели компенсационного пакета для разных категорий персонала и оценивать его конкурентоспособность на рынке труда		КЗ	ИЗ
Приобретенные владения			
Владеет навыками анализа и оценки затрат работодателя на компенсационные выплаты и социальные льготы; навыками расчета величины денежных и неденежных выплат сотрудникам по элементам компенсационного пакета; навыками разработки и обоснования организационно-управленческих решений в области компенсационной политики с учетом их экономической эффективности и социальной значимости		КЗ	ИЗ

Условные обозначения: *ТО* – теоретический опрос; *КР* – контрольная работа; *КЗ* – кейс-задача; *ИЗ* – индивидуальное задание.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИ-ПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала в форме теоретического опроса по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме контрольной работы после каждого раздела дисциплины и решения кейс-задачи.

2.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень вопросов контрольной работы:

По разделу 1

1. Функции оплаты труда: стимулирующая, социальная, регулирующая, воспроизводственная.
2. Системы повременной оплаты труда – простая повременная, повременно-премиальная.
3. Системы сдельной оплаты – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.
4. Государственные принципы и гарантии в области оплаты труда.
5. Модели оплаты труда: по результату/вкладу, на основе квалификации, на основе грейдинга.

По разделу 2

1. Компенсационный пакет сотрудника: элементы и их целевое назначение.
2. Доплаты и компенсации, предусмотренные российским законодательством, и предоставляемые организацией.
3. Виды и методы премирования.
4. Социальные льготы: назначение и структура соцпакета компании.
5. Показатели оценки экономической, организационной и социальной эффективности оплаты труда.

Задача. Рассчитайте годовой фонд оплаты труда 10 продавцов-кассиров продовольственного магазина, учитывая следующие данные: оклад – 15 тыс. руб.; 2 продавца-кассира имеют надбавку за выполнение обязанностей наставника в размере 15 % должностного оклада; всем продавцам-кассиром, как материально ответственным лицам, установлена надбавка в размере 10% от оклада.

2.2.2. Решение кейс-задачи

Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Все материалы для решения кейсов размещены на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>, авторизованный доступ).

Типовые шкалы и критерии оценки результатов выполнения практических заданий приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения контрольных работ и кейс-задач студентами в ходе рубежного контроля.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – контрольная работа для оценивания знаний и выполнения и защиты индивидуального задания для оценивания умений и владений.

Примерный перечень вопросов контрольной работы приведен в п. 2.2.1.

Индивидуальное задание по дисциплине выполняется по единой теме: «Анализ компенсационной политики компании».

Типовая структура индивидуального задания:

1. Анализ политики компании в области оплаты и стимулирования труда (студент самостоятельно выбирает категорию персонала).
2. Анализ структуры и оценка конкурентоспособности компенсационного пакета сотрудника.
3. Совершенствование модели компенсационного пакета сотрудника.
4. Обоснование эффективности разработанного решения.

Методические указания к выполнению индивидуального задания размещены на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>, авторизованный доступ).

Порядок защиты индивидуального задания

Работа сдается на проверку преподавателю не позднее, чем за 10 дней до начала сессии. Преподаватель проверяет работу, ставит предварительную оценку и назначает время защиты. Если работа не допускается к защите, то она возвращается студенту вместе с замечаниями преподавателя. Во время защиты студент должен ответить на вопросы преподавателя, возникшие у него в процессе проверки индивидуального задания. Если вопросов у преподавателя не появилось, работа считается прошедшей защиту автоматически.

Типовые критерии и шкалы оценивания индивидуального задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>) и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.3.3. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.