

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое
частное образовательное учреждение высшего образования
«АКАДЕМИЯ МАРКЕТИНГА И СОЦИАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ – ИМСИТ»
(г. Краснодар)**

Кафедра государственного и корпоративного управления

Рассмотрено и одобрено на заседании
кафедры Государственного и корпоративного
управления Академии ИМСИТ, протокол
№8 от 12 марта 2018 года, зав. кафедрой



С.А. Мусиенко



УТВЕРЖДЕНО
Научно-методическим советом академии
протокол №8 от 16 апреля 2018 года
Председатель ИМСИТ,
проректор по учебной работе,
профессор
Н.Н. Павелко

Б1.Б.29

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) образовательной программы
«Управление персоналом организации»
Квалификация
Бакалавр

Краснодар
2018

<p>Цель и задачи изучения дисциплины:</p>	<p>Цель дисциплины Оплата труда персонала состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении организации оплаты труда на предприятии (в организации). Материал курса концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы вознаграждения труда для большинства работников.</p> <p>Данный курс базируется на понятийном аппарате и индикаторах в сфере оплаты труда, принятых в Международном стандарте финансовой отчетности.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>МОДУЛЬ 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения</p> <p>МОДУЛЬ 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.</p> <p>МОДУЛЬ 3. Вознаграждения работникам: основные понятия.</p> <p>МОДУЛЬ 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда.</p> <p>МОДУЛЬ 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии</p> <p>МОДУЛЬ 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).</p> <p>МОДУЛЬ 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы</p> <p>МОДУЛЬ 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)</p>

	<p>МОДУЛЬ 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве</p>
<p>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</p>	<p>ОК-7 Способностью к самоорганизации и самообразованию ОПК-4 Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала ПК-8 знанием 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 п ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени</p>
<p>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру бюджета затрат на персонал и основные статьи; - методы прогнозирования затрат на персонал; - понятие и методы контроля за использованием рабочего времени; - систему показателей использования рабочего времени; - методы оценки эффективности использования рабочего времени <p>Уметь:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - формировать бюджет затрат на персонал; - осуществлять мониторинг бюджета и контролировать его исполнение; - устанавливать структуру затрат рабочего времени; - анализировать причины потерь рабочего времени <p>Владеть: навыками формирования бюджета затрат на персонал;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками мониторинга бюджета и контроля его исполнения; - навыками контроля за использованием рабочего времени; - навыками выявления и анализа причин потерь рабочего времени
Формы проведения занятий, образовательные технологии:	<p>Лекционные занятия: проблемные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция - анализ ситуаций.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, логико- методологическое проектирование, решение задач.</p>
Используемые инструментальные и программные средства:	Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования)
Формы промежуточного контроля:	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, самостоятельные работы
Общая трудоемкость изучения дисциплины:	72ч/2з.е.
Форма итогового контроля знаний:	Зачет