

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
д.э.н., доц. Бубнов В.А



22.06.2020г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.8. Мотивация и оплата труда персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	3	3
Семестр	32	32
Лекции (час)	36	8
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	36	8
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	72	128
Курсовая работа (час)		
Всего часов	144	144
Зачет (семестр)		
Экзамен (семестр)	32	32

Иркутск 2020

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03
Управление персоналом .

Авторы И.Г. Носырева, Т.Г. Озерникова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Оплата труда персонала» является получение экономических знаний и практических навыков в области формирования эффективной системы оплаты труда персонала как важной составляющей системы управления человеческими ресурсами организации

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

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
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

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
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	З. Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом У. Уметь: обосновывать выбор системы, форм и методов мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) Н. Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Вариативная часть.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория", "Психология управления", "Социология", "Статистика", "Управление персоналом организации", "Рынок труда и занятость населения", "Психология труда", "Экономика организации", "Экономика труда", "Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений", "Организация труда персонала"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	36	8
Практические (сем, лаб.) занятия	36	8
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	72	128
Всего часов	144	144

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала	32	1	0	10		Тест 1 по теме 1
2.1	Тарифная система оплаты труда	32	1	2	16		Тест 2 по теме 2. Контрольная работа 1 по теме 2
2.2	Организация премирования работников	32	0,5	0	10		Кейс - стадии 1 по теме 3
2.3	Формы и системы оплаты труда	32	1	2	16		Тест 3 по теме 4. Контрольная работа 2 по теме 4
2.4	Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	32	0,5	0	14		Доклад, сообщение
3.1	Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала	32	0,5	0	16		Тест 4 по теме 6. Контрольная работа 3 по теме 6
3.2	Зарубежный опыт оплаты труда	32	0,5	1	16		Тест 5 по теме 7. Контрольная работа 4 по теме 7
3.3	Компенсационный пакет	32	0,5	0	6		Тест 6 по теме 8. Групповое творческое задание по теме 8
4.1	Формирование и	32	0,5	1	6		Тест 7 по темам 9

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	использование фонда заработной платы предприятия						и 10
4.2	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	32	0	0	6		Кейс-стади 2 по теме 10
5.1	Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	32	1	1	6		Практическое задание по теме 11
5.2	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	32	1	1	6		Контрольная работа по теме 12
	ИТОГО		8	8	128		

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала	32	4	2	4		Тест 1 по теме 1. Контрольная работа 1 по теме 1
2.1	Тарифная система оплаты труда	32	4	6	8		Тест 2 по теме 2. Контрольная работа 2 по теме 2
2.2	Организация премирования работников	32	2	2	4		Кейс - стади 1 по теме 3
2.3	Формы и системы оплаты труда	32	4	4	8		Тест 3 по теме 4. Контрольная работа 3 по теме 4. Доклад, сообщение по теме 4
2.4	Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	32	2	2	6		Доклад, сообщение по теме 5
3.1	Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала	32	4	4	8		Тест 4 по теме 6. Контрольная работа 4 по теме 6
3.2	Зарубежный опыт оплаты труда	32	4	4	8		Тест 5 по теме 7. Контрольная

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Само- стоят. раб.	В интера- ктивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							работа 5 по теме 7
3.3	Компенсационный пакет	32	2	2	6		Тест 6 по теме 8. Групповое творческое задание по теме 8
4.1	Формирование и использование фонда заработной платы предприятия	32	2	2	6		Тест 7 по темам 9 и 10
4.2	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	32	4	4	6		Кейс-стади 2 по теме 10
5.1	Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	32	2	2	4		Практическое задание по теме 11
5.2	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	32	2	2	4		Контрольная работа по теме 12
	ИТОГО		36	36	72		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1.1	Раздел 1. Введение в дисциплину «Оплата труда персонала»	<p>Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Экономическая сущность оплаты труда. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.</p> <p>Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда, нормирование труда.</p> <p>Трудовое вознаграждение, его структура. Основные критерии, лежащие в основе формирования экономических вознаграждений. Достоинства экономических вознаграждений и проблемы их применения</p>
2.1	Раздел 2. Организация оплаты труда	<p>Сущность тарифной системы. Элементы тарифной системы: минимальная тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники, система доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.</p> <p>Виды тарифных сеток. Показатели, характеризующие тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		<p>коэффициентов. Методы расчета среднего тарифного разряда, средней тарифной ставки и среднего тарифного коэффициента. Методологические подходы к разработке тарифных сеток. Этапы разработки тарифных сеток в организации (по Б.Г. Мазмановой). Варианты построения тарифных сеток. Методы оценки сложности труда: аналитический метод, суммарный метод, метод сроков подготовки. Система доплат к тарифам. Районное регулирование заработной платы</p>
2.2	Раздел 2. Организация оплаты труда	<p>Понятие «премия». Виды поощрительных систем. Основные принципы организации премирования. Элементы премиальных систем: объект премирования, периодичность премирования, показатели и условия премирования, шкалы премирования, источники премирования. Порядок выплаты премий. Виды премиальных систем: текущее премирование, специальные премиальные системы, единовременное премирование. Оценка эффективности премиальных систем</p>
2.3	Раздел 2. Организация оплаты труда	<p>Понятие формы и системы оплаты труда. Классификации систем оплаты труда. Основные формы оплаты труда: повременная и сдельная, их особенности и условия эффективного применения, разновидности и перспективы развития. Системы повременной формы оплаты труда: простая (прямая) повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированными заданиями. Системы сдельной формы оплаты труда: простая (прямая) сдельная, сдельно-премиальная, косвенно сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная. Особенности коллективных систем оплаты. Методы формирования коллективного заработка при повременной и сдельной формах оплаты труда. Методы распределения коллективного заработка: с использованием коэффициента приработка, с использованием КТУ</p>
2.4	Раздел 2. Организация оплаты труда	<p>Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы и факторы, их определяющие. Основные проблемы в оплате труда бюджетников. Реформа оплаты труда в социальных отраслях. Структура и содержание примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений. Принципиальные положения новой системы оплаты труда. Оплата труда государственных служащих. Группы и категории должностей государственной службы. Виды и размеры надбавок к должностным окладам государственных гражданских служащих. Основные проблемы в оплате труда госслужащих. Перспективы совершенствования оплаты труда госслужащих</p>
3.1	Раздел 3. Развитие систем вознаграждения	<p>Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности. Виды бестарифных систем. Достоинства и недостатки бестарифной системы, сфера ее применения.</p>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	персонала	Другие нетрадиционные системы оплаты: система комиссионных, система «плавающих окладов», смешанные формы оплаты труда. Опыт российских предприятий по разработке систем оплаты труда
3.2	Раздел 3. Развитие систем вознаграждения персонала	Тарифные системы зарубежных стран. Особенности тарифных систем стран Евросоюза, США и Японии. Грейдинг как развитие тарифной системы. Особенности грейдинга. Зарубежные подходы к оценке сложности труда. Зарубежные системы оплаты труда рабочих. Системы Ф. Тейлора, К. Барта и Д. Меррика, Ганнта, Аткинсона, Эллингхема, Хелси и системы Бедо). Системы участия в прибылях и собственности, их разновидности. Оплата труда менеджеров за рубежом. Нетрадиционные формы денежных вознаграждений (плата за квалификацию, создание банка свободного времени, оплата в стиле «кафетерий» и др.)
3.3	Раздел 3. Развитие систем вознаграждения персонала	Понятие компенсационного пакета. Отличие понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Понятие «конкурентный компенсационный пакет». Составляющие социального пакета и конкурентного компенсационного пакета. Функции компенсационного пакета. Требования к компенсационному пакету. Этапы формирования компенсационного пакета. Варианты гибких программ дополнительных льгот: программа «кафетерий», программа «буфет», программа «комплексный обед». Тенденции развития компенсационного пакета в России
4.1	Раздел 4. Управление оплатой труда	Ретроспективный анализ формирования доходов предприятия и образование стимулирующих фондов (фонд заработной платы и фонд материального поощрения, фонд оплаты труда, фонд заработной платы и выплат социального характера). Фонд заработной платы и выплат социального характера, его структура. Изменение структуры фонда заработной платы. Методы планирования фонда заработной платы: детальное планирование, укрупненные методы расчета. Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия
4.2	Раздел 4. Управление оплатой труда	Формирование системы экономических вознаграждений в организации. Принципы и факторы формирования системы экономических вознаграждений. Этапы разработки системы экономических вознаграждений. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда
5.1	Раздел 5. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	Цели и задачи исследований удовлетворенности и трудовой мотивации персонала. Организация проведения исследования. Методики исследования удовлетворенности персонала. Шкала Лайкерта. Психологические и социологические методы изучения мотивации.

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
		Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.
5.2	Раздел 5. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь. Оценка экономической эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы стимулирования труда персонала: текучести кадров, производительности труда и пр.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1.1	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Анализ факторов, влияющих на формирование заработной платы. Усвоение знаний о традиционном и нетрадиционном типах организации заработной платы и основных элементах организации оплаты труда традиционного типа
2.1	Тарифная система оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий. Решение практических задач с использованием данных конкретных предприятий на расчет заработной платы по тарифной системе оплаты труда, среднего разряда работ, средней тарифной ставки, среднего тарифного коэффициента и т.д
2.1	Тарифная система оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий. Закрепление знаний о показателях, характеризующих тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных коэффициентов
2.1	Тарифная система оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий. Решение практических задач с использованием данных конкретных предприятий на расчет заработной платы по тарифной системе оплаты труда, среднего разряда работ, средней тарифной ставки, среднего тарифного коэффициента и т.д
2.2	Организация премирования работников. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Уяснение понятие «премия». Закрепление знаний о видах поощрительных систем, основных принципах организации премирования, элементах премиальных систем, условиях и показателях премирования, порядке выплаты премий, видах премиальных систем
2.3	Повременная форма оплаты труда и ее системы. Проводится в форме

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий.</p> <p>Закрепление знаний о разновидностях повременных систем оплаты труда: простая (прямая) повременная система, повременно-премиальная система, повременно-премиальная система с использованием нормированных заданий.</p> <p>Решение практических задач на закрепление пройденного материала и расчет заработной платы в условиях повременных систем оплаты труда</p>
2.3	<p>Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий.</p> <p>Закрепление знаний о разновидностях сдельных систем оплаты труда: прямая (простая) сдельная система оплаты труда, сдельно-премиальная система, косвенная сдельная система, сдельно-прогрессивная система, сдельно-регрессивная система, аккордная система.</p> <p>Решение практических задач на закрепление пройденного материала и расчет заработной платы в условиях сдельных систем оплаты труда</p>
2.4	<p>Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает защиту рефератов.</p> <p>Закрепление знаний об особенностях оплаты труда работников бюджетной сферы и факторах, их определяющих. Уяснение основных проблем в оплате труда бюджетников и сущности реформирования оплаты труда в социальных отраслях. Ознакомление со структурой и содержанием примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений. Усвоение принципиальных положений новой системы оплаты труда</p>
3.1	<p>Расчет заработной платы при Бестарифной системе оплаты труда. Проводится в форме практического занятия, предполагает решение задач с использованием данных конкретных предприятий.</p> <p>Решение практических задач с использованием данных конкретных предприятий на расчет коэффициентов трудового участия, коэффициентов квалификационного уровня и коэффициентов оплаты труда, заработка работника в соответствии с БСОТ. Кейс-стади по БСОТ</p>
3.1	<p>Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает защиту рефератов.</p> <p>Закрепление знаний о Бестарифной системе оплаты труда (БСОТ), ее разновидностях. Дискуссия: достоинства и недостатки БСОТ, степень выгоды ее применения для работника и работодателя.</p> <p>Закрепление знаний о других нетрадиционных системах: комиссионные, система «плавающих окладов»</p>
3.2	<p>Зарубежные тарифные системы. Грейдинг. Проводится в форме дискуссии и практического занятия.</p> <p>Усвоение знаний об особенностях зарубежных тарифных систем.</p> <p>Широкополосные тарифные сетки.</p> <p>Закрепление знаний о технологии грейдинга. Методы оценки работ. Разработка грейдов. Разработка инструментария для оценки работ (в соответствии с упрощенным вариантом метода Э. Хэя) и построения</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	<p>грейдинговой системы на примере небольшой компании. Дискуссия: возможности и опыт применения технологии грейдинга на российских предприятиях</p>
3.2	<p>Зарубежные системы оплаты труда. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, практического занятия. Обсуждение систем оплаты труда (Тейлора, Аткинсона, Ганнта и др.) и возможности их использования в России. Расчет заработка с использованием зарубежных систем оплаты. Премирование в системе управления по целям (МВО): разработка показателей премирования на примере конкретных должностей. Закрепление знаний по формам экономического вознаграждения менеджеров. Дискуссия: правомерность высоких размеров годовых бонусов топ-менеджмента. «Золотые наручники» и «золотые парашюты» в российской практике</p>
3.3	<p>Компенсационный пакет. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, кейс-стади. Закрепление знаний о структуре и функциях компенсационного пакета. Терминологическая дискуссия: понятия «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Обсуждение состава компенсационного пакета российских компаний (по материалам периодической печати и сети Интернет). Кейс-стади по разработке компенсационного пакета для небольшой компании</p>
4.1	<p>Формирование и использование фонда заработной платы предприятия. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, решение задач. Проведение ретроспективного анализа формирования фонда оплаты труда (ФЗП). Закрепление знаний о составе фонда оплаты труда (ФЗП). Изменение структуры ФЗП. Усвоение знаний о методах планирования фонда заработной платы (ФЗП): детальном планировании ФЗП, укрупненных методах расчета ФЗП. Закрепление знаний о механизме распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия. Формирование навыков расчета эффективности использования средств на оплату труда</p>
4.2	<p>Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает разработку внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. Освоение знаний о методологии разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест. Приобретение практических навыков по разработке внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда</p>
4.2	<p>Формирование системы экономических вознаграждений в организации. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, предполагает анализ кейс-стади. Закрепление знаний об этапах разработки, цели, принципах, методах формирования целостной системы экономических вознаграждений в</p>

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	организации. Освоение знаний о методологии разработки системы вознаграждений в форме кейс-стади
5.1	Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации: методические аспекты. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Закрепляются знания о методах изучения мотивации и удовлетворенности. Дискуссия: сравнительный анализ известных методик. Анализ результатов исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации. Проводится в форме презентации. Каждая группа представляет свое исследование: методику и результаты в виде доклада и мультимедийной презентации. Ответы на вопросы, дискуссия.
5.2	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Проводится в форме семинара с элементами дискуссии и практического занятия. Закрепляются представления об эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Дискуссия: экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь, противоречия и их преодоление. Решение задач и примеров на расчет экономической эффективности системы мотивации и стимулирования труда. Контрольная работа. Оценка социальной и экономической эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала на основе данных конкретной организации.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала	ПК-8	У.Уметь: обосновывать выбор системы, форм и методов мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Контрольная работа 1 по теме 1	За каждое правильно сформулированное определение термина - 1 балл; всего - 5 баллов (5)
2		ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда),	Тест 1 по теме 1	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			их роль в практике управления персоналом		(максимальная оценка – 5 баллов) (5)
3	2.1. Тарифная система оплаты труда	ПК-8	У.Уметь: обосновывать выбор системы, форм и методов мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Контрольная работа 2 по теме 2	Правильно решенная задача 1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 1 балл; правильно решенные задачи 2 и 3 оцениваются в 2 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
4		ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Тест 2 по теме 2	1 правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (5)
5	2.2. Организация премирования работников	ПК-8	Н.Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Кейс - стадии 1 по теме 3	Оценивается умение собирать и анализировать информацию по проблеме исследования (не менее 5 примеров зарплатных систем, описанных в литературе); учет специфики работы отдела и функциональных обязанностей специалистов при разработке показателей результативности труда и системы премирования.

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					Максимальная оценка – 5 баллов (5)
6	2.3. Формы и системы оплаты труда	ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Доклад, сообщение по теме 4	Одно сообщение с докладом оценивается в 5 баллов (общая оценка - до 5 баллов) (5)
7		ПК-8	У.Уметь: обосновывать выбор системы, форм и методов мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Контрольная работа 3 по теме 4	Правильно решенная задача №1 оценивается в 3 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в 2 балла; (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
8		ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Тест 3 по теме 4	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
9	2.4. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Доклад, сообщение по теме 5	1 выступление с докладом или сообщением оценивается в 5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
10	3.1. Отечественный опыт развития систем вознаграждений	ПК-8	У.Уметь: обосновывать выбор системы, форм и методов мотивации и стимулирования	Контрольная работа 4 по теме 6	Правильно решенная задача №1 оценивается в 2 балла; правильно

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	персонала		персонала (в том числе оплаты труда)		решенная задача №2 оценивается в 3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
11		ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Тест 4 по теме 6	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
12	3.2. Зарубежный опыт оплаты труда	ПК-8	У.Уметь: обосновывать выбор системы, форм и методов мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Контрольная работа 5 по теме 7	Правильно выполненное задание 1 в ходе выполнения контрольной работы оценивается в 1 балл; правильно выполненное задание 2 оценивается в 4 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
13		ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Тест 5 по теме 7	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
14	3.3. Компенсационный пакет	ПК-8	Н.Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Групповое творческое задание по теме 8	Групповое творческое задание: оценивается творческий подход, знание структуры компенсационного пакета, умение

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					использовать междисциплинарные связи, знание методов проведения социологических исследований и умение применять их на практике, владение методами разработки компенсационного пакета (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
15		ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Тест 6 по теме 8	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
16	4.1. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия	ПК-8	З.Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом	Тест 7 по темам 9 и 10	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (5)
17	4.2. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	ПК-8	Н.Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Кейс-стади 2 по теме 10	Кейс-стади: оценивается умение анализировать информацию по проблеме исследования; учет специфики работы и функциональных обязанностей менеджеров при

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
					разработке показателей результативности труда и их увязке с системой экономических вознаграждений. Максимальная оценка – 5 баллов (5)
18	5.1. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	ПК-8	Н. Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Практическое задание по теме 11	Правильно выполненное задание - до 10 баллов. (10)
19	5.2. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-8	Н. Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Контрольная работа по теме 12	Правильно выполненное задание - до 5 баллов (5)
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 32.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: За каждый правильный ответ - 1 балл, итого - до 30 баллов.

Компетенция: 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

Знание: Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), их роль в практике управления персоналом

1. Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности
2. Варианты гибких программ дополнительных льгот
3. Виды бестарифных систем. Другие нетрадиционные системы оплаты труда
4. Виды премиальных систем

5. Грейдинг как развитие тарифной системы
6. Коллективные формы оплаты труда
7. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации
8. Методики исследования удовлетворенности персонала и системы мотивации
9. Методологические подходы к разработке тарифных сеток
10. Оплата труда государственных служащих
11. Оплата труда менеджеров за рубежом
12. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы
13. Оценка социальной и экономической эффективности системы мотивации и стимулирования персонала
14. Повременная форма оплаты труда и ее системы
15. Показатели, характеризующие тарифную сетку
16. Понятие форм и систем оплаты труда. Классификации систем оплаты труда
17. Премирование в системе управления по целям (МВО)
18. Принципы премирования. Элементы системы премирования
19. Сдельная форма оплаты труда и ее системы
20. Системы участия в прибылях и собственности, их разновидности
21. Состав внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда
22. Состав фонда оплаты труда (ФЗП)
23. Структура и функции компенсационного пакета
24. Сущность и элементы тарифной системы
25. Типы организации заработной платы. Элементы организации оплаты труда
26. Формирование системы экономических вознаграждений в организации
27. Этапы формирования компенсационного пакета

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Правильное решение задачи.

Компетенция: 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

Умение: Уметь: обосновывать выбор системы, форм и методов мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

Задача № 1. Задание на оценку эффективности системы мотивации и стимулирования персонала

Задача № 2. Задание на проведение исследования потенциальной текучести персонала

Задача № 3. Задание на расчет возрастания тарифных коэффициентов

Задача № 4. Задание на расчет показателей, характеризующих тарифную сетку

Задача № 5. Задание по косвенной сдельной системе оплаты труда

Задача № 6. Задание по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда

Задача № 7. Задание по тарифной системе оплаты труда

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильно выполненное задание.

Компетенция: 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

Навык: Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

Задание № 1. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.1

Задание № 2. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.2

Задание № 3. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.3

Задание № 4. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.4

Задание № 5. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.5

Задание № 6. Задание на проведение исследований удовлетворенности трудом персонала

Задание № 7. Задание на формирование системы мотивации и стимулирования персонала

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)	Направление - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Управление персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Мотивация и оплата труда персонала
---	---

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. Задание на оценку эффективности системы мотивации и стимулирования персонала (30 баллов).
3. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.1 (40 баллов).

Составитель _____ И.Г. Носырева

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Егоршин А. П. Александр Петрович Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. допущено М-вом образования РФ. учебное пособие для вузов. 3-е изд., перераб. и доп./ А. П. Егоршин.- М.: ИНФРА-М, 2013.-377 с.

2. Озерникова Т. Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2017.-106 с.
3. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
4. Рофе А. И. Александр Иосифович Экономика труда. учебник для вузов. рек. УМО вузов России по образованию в обл. нац. экономики и экономики труда. 2-е изд., стер./ А. И. Рофе.- М.: КноРус, 2014.-392 с.
5. [Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда \[Электронный ресурс\] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62046.html](http://www.iprbookshop.ru/62046.html)
6. [Мотивация и стимулирование трудовой деятельности \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / А.Н. Байдаков \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/76038.html](http://www.iprbookshop.ru/76038.html)

б) дополнительная литература:

1. Горелов Н. А. Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент. учеб. пособие для вузов. допущено УМО вузов России по образованию/ Н. А. Горелов.- СПб.: ЛИК, 2007.-815 с.
2. Чемяков В. П. Грейдинг : технология построения системы управления персоналом/ Валерий Чемяков.- СПб.: Вершина, 2007.-206 с.
3. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. 2-е изд., перераб. и доп./ Т.О. Соломанидина.- Москва: Юнити-Дана, 2015.-312 с.
4. Гейц И. В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы/ И. В. Гейц.- М.: Дело и сервис, 2009.-224 с.
5. Яковлев Р. Оплата и нормирование труда/ Р. Яковлев// С. 9-17, N 12, 2006, ч.з 2-202
6. Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом. учеб. пособие для вузов. допущено УМО вузов России по образованию по спец. "Экономика труда"/ Б. Г. Мазманова.- М.: Дело и сервис, 2010.-432 с.
7. Озерникова Т. Г. Особенности трудовой мотивации в переходной экономике. [монография]/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001.-260 с., [9] л.
8. Остапенко Ю. М. Экономика труда. учеб. пособие для вузов. допущено М-вом образования и науки РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Ю. М. Остапенко.- М.: ИНФРА-М, 2007.-271 с.
9. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Экономика труда. учеб. пособие/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-444 с.
10. Мазин А. Л. Экономика труда. 3-е изд., перераб. и доп./ А.Л. Мазин.- Москва: Юнити-Дана, 2012.-619 с.
11. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-443 с.
12. [Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности \[Электронный ресурс\]: учебное пособие/ Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 264 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10791.html](http://www.iprbookshop.ru/10791.html)
13. [Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации \[Электронный ресурс\] / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 238 с. — 978-5-9614-4593-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/42651.html](http://www.iprbookshop.ru/42651.html)
14. [Иванова С.В. Мотивация на 100% \[Электронный ресурс\] : а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 286 с. — 978-5-9614-5286-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43706.html](http://www.iprbookshop.ru/43706.html)

15. [Методы научных исследований в экономике \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / А.И. Хорев \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2013. — 127 с. — 978-5-89448-988-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47431.html](http://www.iprbookshop.ru/47431.html)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Университетская библиотека онлайн, адрес доступа: <http://www.biblioclub.ru/>. доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikon.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области социологии, экономической теории, математического анализа, управления персоналом организации, статистики, психологии труда, экономики организации, рынка труда и занятости населения, трудового права, экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений, регламентации и нормирования труда, организации труда персонала.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий).

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- Гарант платформа F1 7.08.0.163 - информационная справочная система,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий