

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе  
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



21.06.2024г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Б1.У.4. Мотивация и оплата труда персонала**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Технологии управления персоналом  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очно-заочная

Курс	3
Семестр	32
Лекции (час)	36
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	72
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	
Экзамен (семестр)	32

Иркутск 2024

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

Автор И.Г. Носырева

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

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

### 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Мотивация и оплата труда персонала» является получение экономических знаний и практических навыков в области формирования эффективной системы мотивации и 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-2	Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-2 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования	З. Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда Н. Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда

### 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономическая теория", "Статистика", "Экономика организации", "Социология"

### 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 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
--------------------	------------------

Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	36
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	72
Всего часов	108

**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**

№ 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	2	0	4		Тест по понятийному аппарату дисциплины
2.1	Тарифная система оплаты труда	32	4	0	8		Контрольная работа по тарифной системе оплаты труда. Тест по тарифной системе оплаты труда
3.1	Организация премирования работников	32	2	0	4		Кейс - стадии по премированию работников
4.1	Формы и системы оплаты труда	32	4	0	8		Контрольная работа по формам и системам оплаты труда. Тест по формам и системам оплаты труда
5.1	Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	32	2	0	4		Реферат об особенностях оплаты труда руководителей, специалистов и служащих
6.1	Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала	32	2	0	4		Контрольная работа по отечественному опыту развития систем вознаграждений персонала. Тест отечественному опыту развития систем

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							вознаграждений персонала
7.1	Зарубежный опыт оплаты труда	32	4	0	8		Контрольная работа по зарубежному опыту оплаты труда. Тест зарубежному опыту оплаты труда
8.1	Компенсационный пакет	32	2	0	4		Творческое задание по компенсационному пакету. Тест по компенсационному пакету
9.1	Формирование и использование фонда заработной платы предприятия	32	4	0	8		Тест по фонду заработной платы и формированию системы экономических вознаграждений
10.1	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	32	2	0	4		Кейс-стади по формированию системы экономических вознаграждений
11.1	Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	32	4	0	8		Практическое задание на исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации
12.1	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	32	4	0	8		Контрольная работа на оценку эффективности системы стимулирования
	ИТОГО		36		72		

## 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Лекция 1. Оплата труда как основная форма стимулирования	Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Экономическая сущность оплаты труда. Понятие заработной

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	персонала	<p>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	Лекция 2. Тарифная система оплаты труда	<p>Сущность тарифной системы. Элементы тарифной системы: минимальная тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники. Виды тарифных сеток. Показатели, характеризующие тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных коэффициентов.</p>
3	Лекция 2. Тарифная система оплаты труда	<p>Методы расчета среднего тарифного разряда, средней тарифной ставки и среднего тарифного коэффициента.</p> <p>Методологические подходы к разработке тарифных сеток.</p> <p>Этапы разработки тарифных сеток в организации (по Б.Г. Мазмановой). Варианты построения тарифных сеток.</p> <p>Методы оценки сложности труда: аналитический метод, суммарный метод, метод сроков подготовки.</p> <p>Система доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.</p> <p>Районное регулирование заработной платы.</p>
4	Лекция 3. Организация премирования работников	<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.</p> <p>Виды премиальных систем: текущее премирование, специальные премиальные системы, единовременное премирование.</p> <p>Оценка эффективности премиальных систем</p>
5	Лекция 4. Формы и системы 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.</p> <p>Системы повременной формы оплаты труда: простая (прямая) повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированными заданиями.</p> <p>Системы сдельной формы оплаты труда: простая (прямая) сдельная, сдельно-премиальная, косвенно сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная.</p>
6	Лекция 4. Формы и системы оплаты труда	<p>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>

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
7	Лекция 5. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	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
8	Лекция 6. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала	Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности. Виды бестарифных систем. Достоинства и недостатки бестарифной системы, сфера ее применения. Другие нетрадиционные системы оплаты: система комиссионных, система «плавающих окладов», смешанные формы оплаты труда. Опыт российских предприятий по разработке систем оплаты труда
9	Лекция 7. Зарубежный опыт оплаты труда	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.)
10	Лекция 7. Зарубежный опыт оплаты труда	Зарубежные системы оплаты труда. Оплата труда менеджеров за рубежом. Нетрадиционные формы денежных вознаграждений.
11	Лекция 8. Компенсационный пакет, его структура и функции	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.
12	Лекция 9. Формирование и использование фонда заработной платы	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).

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	предприятия	Фонд заработной платы и выплат социального характера, его структура. Изменение структуры фонда заработной платы.
13	Лекция 9. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия	Методы планирования фонда заработной платы: детальное планирование, укрупненные методы расчета. Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия.
14	Лекция 10. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	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
15	Лекция 11. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	Цели и задачи исследований удовлетворенности и трудовой мотивации персонала. Организация проведения исследования.
16	Лекция 11. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	Методики исследования удовлетворенности персонала. Шкала Лайкерта. Психологические и социологические методы изучения мотивации. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.
17	Лекция 12. 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.
18	Лекция 12. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Расчет показателей экономической эффективности системы стимулирования труда персонала: текучести кадров, производительности труда и пр.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

## 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-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по понятийному аппарату дисциплины	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
2	2.1. Тарифная система оплаты труда	ПК-2	У.Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	Контрольная работа по тарифной системе оплаты труда	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)
3		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по тарифной системе оплаты труда	1 правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
4	3.1. Организация премирования работников	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда	Кейс - стади по премированию работников	Оценивается умение собирать и анализировать информацию по проблеме исследования (не менее 5 примеров зарплатных систем, описанных в литературе); учет специфики работы отдела и

№ 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)
					функциональных обязанностей специалистов при разработке показателей результативности труда и системы премирования. Максимальная оценка – 5 баллов (5)
5	4.1. Формы и системы оплаты труда	ПК-2	У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	Контрольная работа по формам и системам оплаты труда	Правильно решенная задача №1 оценивается в 3 балла; правильно решенная задача №2 оценивается в 2 балла; (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
6		ПК-2	З. Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по формам и системам оплаты труда	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
7	5.1. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих разных секторов экономики	ПК-2	У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	Реферат об особенностях оплаты труда руководителей, специалистов и служащих	1 выступление с докладом или сообщением оценивается в 5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
8	6.1. Отечественный опыт развития систем вознаграждений	ПК-2	Н. Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда	Контрольная работа по отечественному опыту развития систем вознаграждений	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		оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда	персонала	решенная задача №2 оценивается в 3 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
9		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест отечественному опыту развития систем вознаграждений персонала	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 баллов (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
10	7.1. Зарубежный опыт оплаты труда	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда	Контрольная работа по зарубежному опыту оплаты труда	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)
11		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест зарубежному опыту оплаты труда	Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 0,5 балла (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
12	8.1. Компенсационный пакет	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда,	Творческое задание по компенсационному пакету	Творческое задание: оценивается творческий подход, знание структуры

№ 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)
			стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда		компенсационного пакета, умение использовать междисциплинарные связи, знание методов проведения социологических исследований и умение применять их на практике, владение методами разработки компенсационного пакета (максимальная оценка – 5 баллов) (5)
13		ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по компенсационному пакету	Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 баллов. Общая оценка - до 5 баллов (5)
14	9.1. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия	ПК-2	З.Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Тест по фонду заработной платы и формированию системы экономических вознаграждений	Каждый правильный ответ теста оценивается в 0,5 баллов. Общая оценка - до 5 баллов. (5)
15	10.1. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	ПК-2	Н.Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных	Кейс-стади по формированию системы экономических вознаграждений	Оценивается умение анализировать информацию по проблеме исследования; учет специфики работы и

№ 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)
			выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда		функциональных обязанностей менеджеров при разработке показателей результативности труда и их увязке с системой экономических вознаграждений. Максимальная оценка – 5 баллов. (10)
16	11.1. Исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	ПК-2	У. Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда	Практическое задание на исследование удовлетворенности персонала и трудовой мотивации	Правильно выполненные все этапы исследования - до 10 баллов (10)
17	12.1. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-2	Н. Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем оплаты труда	Контрольная работа на оценку эффективности системы стимулирования	Правильно выполненное задание - до 10 баллов (10)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Экзамен в семестре 32.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: За каждый правильный ответ - 2 балла, итого - до 40 баллов.

**Компетенция: ПК-2 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования**

**Знание:** Знать базовые основы формирования систем оплаты и мотивации труда персонала; знать способы планирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

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-2 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования**

**Умение:** Уметь обосновывать выбор форм, систем оплаты труда, уметь планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; уметь выявлять направления совершенствования систем оплаты труда

- Задача № 1. Задание на оценку эффективности системы материальной и нематериальной мотивации 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 (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильно выполненное задание.

**Компетенция: ПК-2 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты и мотивации труда персонала для решения задач профессиональной деятельности, планировать бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; анализировать системы оплаты труда персонала и определять направления их совершенствования**

Навык: Владеть навыками разработки систем оплаты и мотивации труда персонала расчет бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; обоснования направлений совершенствования систем 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

#### 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 - Технологии управления  
персоналом  
Кафедра государственного управления и  
управления человеческими ресурсами  
Дисциплина - Мотивация и оплата труда  
персонала

#### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Задание на оценку эффективности системы материальной и нематериальной мотивации персонала (30 баллов).

3. Задание на оценку экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала вар.1 (30 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. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. практическое руководство. Электронный ресурс/ Е. Ветлужских.- Москва: Альпина Паблишер, 2017.-150 с.
2. Астратова В. А. Мотивация и стимулирование труда работников. выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа). (на примере УФПС Красноярского края филиал ФГУП "Почта России" ОСП Красноярский почтамт)/ В.А. Астратова.- Красноярск, 2017.-84 с.
3. 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.
4. Озерникова Т. Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2017.-106 с.
5. 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.
6. Дубоносова А. Н. Оплата труда: особенности сдельной и повременной форм/ А. Н. Дубоносова// Справочник экономиста
7. 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.
8. [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)
9. [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. Мотивация и стимулирование предпринимательской деятельности. монография. мировой инновационный опыт и российская специфика/ И.А. Митрофанова.- М.|Берлин: Директ-Медиа, 2017.-153 с.
4. Корель Л., Павлюк Е. Екатерина Мотивация к труду работников российских промышленных предприятий в условиях реиндустриализации. Электронный ресурс/ Л. Корель, Е. Павлюк// Номер журнала, № 2, С. 14-35, 2017



5. Чусов И. А., Бестужева Л. И. Лариса Ирековна, Глинская О. С. Мотивация как элемент системы управления/ И. А. Чусов, Л. И. Бестужева// Номер журнала, № 3/4, С. 425-429, 2017, ч.з 2-202
6. 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.
7. Гейц И. В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы/ И. В. Гейц.- М.: Дело и сервис, 2009.-224 с.
8. Яковлев Р. Оплата и нормирование труда/ Р. Яковлев// С. 9-17, N 12, 2006, ч.з 2-202
9. Орлова Е. Оплата труда вахтовиков: учтите особенности/ Е. Орлова// Справочник кадровика
10. 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.
11. Оплата труда: у некоторых она растет// Номер журнала, № 41, С. 4, 2017, ч.з 2-202
12. Озерникова Т. Г. Особенности трудовой мотивации в переходной экономике. [монография]/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001.-260 с., [9] л.
13. 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.
14. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Экономика труда. учеб. пособие/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-444 с.
15. Мазин А. Л. Экономика труда. 3-е изд., перераб. и доп./ А.Л. Мазин.- Москва: Юнити-Дана, 2012.-619 с.
16. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Экономика труда.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-443 с.
17. [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)
18. [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)
19. [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)
20. [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
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikon.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

## **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 экономической теории, социологии, статистики, экономики организации.

Начинать подготовку к занятию целесообразно с изучения конспекта лекций.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов являются:

- текущие консультации;
- выполнение и разбор домашних заданий;
- 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;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, кейсов на основе данных предприятий и индивидуальных творческих работ по отдельным разделам содержания дисциплины 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,
- 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