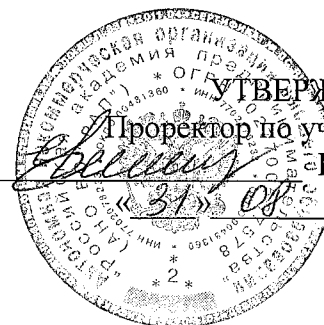


**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Е.Е. Ермакова
_____ 2017г.

Кафедра: Управление персоналом
(название кафедры)

Авторы: Лукьянова А.В., д.э.н., доцент;
Виноградова С.О.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП» Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.
---	--

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) **«Оплата труда персонала»** являются:

- формирование у слушателей знаний теоретических основ и практических навыков, которые позволят им осуществлять функции по анализу действующей и формированию новой системы оплаты труда персонала на предприятии любой формы собственности.
- формирование у бакалавров теоретических знаний в области организации оплаты труда на предприятиях, представлений о существующих точках зрения на различные её аспекты;
- формирование групп компетенций, необходимых для осуществления основных видов профессиональной деятельности экономиста и, в частности, экономиста по труду, связанных с использованием труда и повышением его эффективности;
- овладение современными методами расчётов показателей эффективного использования персонала, заработной платы;
- подготовка бакалавров к самостоятельной профессиональной работе в государственных органах всех уровней, в профсоюзных организациях и экономических службах организаций различных отраслей экономики и форм собственности, образовательных учреждений начального профессионального, среднего и высшего профессионального, а также дополнительного профессионального образования.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЫ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
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 применять их на практике	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования.

2.1 Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела	Формируемые компетенции	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
Раздел 1. Организация оплаты труда персонала. Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Оплата труда персонала»	Объект, предмет и задачи курса «Оплата труда персонала», его взаимосвязь со смежными дисциплинами. Содержание и определение понятий «оплата труда» и «зарплата». Роль место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Системный подход к стратегии оплаты труда. Функ-	ПК-8	Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда Уметь: применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. Владеть: методами оценки

	ции заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.		эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
Тема 2. Заработная плата, её сущность, содержание и функции	Понятие и значение заработной платы. Понятия мотивации труда. Заработная плата как один из факторов мотивации труда. Функции заработной платы: производственная, регулирующая, стимулирующая, социальная.	ПК-8	<u>Знать:</u> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда <u>Уметь:</u> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. <u>Владеть:</u> методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
Тема 3. Основы организации оплаты труда на макроуровне	Механизм рыночного формирования размера заработной платы. Спрос на труд и его предложение. Зависимость величины заработной платы от степени конкуренции на рынке труда. Монополия на рынке труда. Влияние профсоюзов на ставки заработной платы. Государственные социальные стандарты, связанные с оплатой труда: продовольственная и потребительская корзины, прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений	ПК-8	<u>Знать:</u> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда <u>Уметь:</u> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. <u>Владеть:</u> методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
Тема 4. Организация оплаты труда на предприятии.	Принципы организации оплаты труда. Классификация форм и систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Премияльные системы. Показатели систем премирования. Системы социальных льгот и выплат в системе оплаты труда. Прогрессивные модели оплаты труда персонала (отечественный и зарубежный опыт). Нормирование оплаты труда. Фонд оплаты труда: формирование, структура, методы планирования.	ПК-8	<u>Знать:</u> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда <u>Уметь:</u> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. <u>Владеть:</u> методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
Раздел 2. Эффективность системы оплаты труда работников Тема 5. Организация текущего и единовременного поощрения работников	Сущность, цели, задачи, принципы и виды премирования. Основные элементы положения о премировании. Системы участия в прибыли. Гибкие системы социальных льгот и выплат. Премияльные системы. Бестарифные способы оплаты труда. Особенности оплаты труда в производственных бригадах. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. Методы регули-	ПК-8	<u>Знать:</u> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда <u>Уметь:</u> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. <u>Владеть:</u> методами оценки эффективности системы материального и нематериального

	рование оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров.		стимулирования в организации.
Тема 6. Тарифное нормирование труда	Основные способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятии. Сущность тарифного нормирования заработной платы. Тарифные ставки, тарифные сетки тарифно-квалификационные справочники. Формы и системы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная. Прямая повременная, повременно-премиальная. Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы.	ПК-8	<u>Знать:</u> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда <u>Уметь:</u> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. <u>Владеть:</u> методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
Тема 7. Планирование и анализ использования средств на оплату труда	Методы планирования фонда заработной платы. Организация аналитической работы по заработной плате и выплатам социального характера. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера. Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда.	ПК-8	<u>Знать:</u> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда <u>Уметь:</u> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. <u>Владеть:</u> методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
Тема 8. Анализ использования фонда оплаты труда	Значение и задачи анализа. Определение абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы. Причины изменения переменной и постоянной зарплаты. Анализ уровня оплаты труда персонала предприятия с учетом инфляции. Изучение соотношения между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты.	ПК-8	<u>Знать:</u> принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда <u>Уметь:</u> применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда. <u>Владеть:</u> методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к обязательным дисциплинам вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.В.ОД.16. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой и экономической деятельности.

Изучение дисциплины «Оплата труда персонала» базируется на знаниях экономической теории, статистики, социологии.

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее изучению дисциплин: управление персоналом, политика доходов и заработной платы, анализ и моделирование трудовых показателей, аудит и контроллинг персонала.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы		Количество часов	
		Всего по учебному плану	Семестры
			6
Контактная работа (всего)		36	36
В том числе:			
лекции (Л)		18	18
практические занятия (ПЗ)		18	18
В т.ч. в интерактивной форме:		8	8
Самостоятельная работа (СРС):		36	36
Виды промежуточной аттестации		-	Зачет
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	72	72
	Зач. ед.	2	2

Заочная форма обучения

Вид учебной работы		Количество часов	
		Всего по учебному плану	Курсы
			3
Контактная работа (всего)		8	8
В том числе:			
лекции (Л)		4	4
практические занятия (ПЗ)		4	4
В т.ч. в интерактивной форме:		4	4
Самостоятельная работа (СРС):		60	60
Виды промежуточной аттестации		4	4 Зачет
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	72	72
	Зач. ед.	2	2

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	

Раздел 1. Организация оплаты труда персонала.					Опрос
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Оплата труда персонала»	2	2	4	8	
Тема 2. Зарботная плата, её сущность, содержание и функции	2	2	4	8	
Тема 3. Основы организации оплаты труда на макроуровне	2	2	4	8	
Тема 4. Организация оплаты труда на предприятии.	2	2	4	8	
Раздел 2. Эффективность системы оплаты труда работников					Тестирование
Тема 5. Организация текущего и единовременного поощрения работников	2	2	5	9	
Тема 6. Тарифное нормирование труда	2	2	5	9	
Тема 7. Планирование и анализ использования средств на оплату труда	2	2	5	9	
Тема 8. Анализ использования фонда оплаты труда	4	4	5	13	
Промежуточный контроль					Зачет
ВСЕГО:	18	18	36	72	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Раздел 1. Организация оплаты труда персонала.					Опрос
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Оплата труда персонала»	2	-	7	9	
Тема 2. Зарботная плата, её сущность, содержание и функции	-	-	8	8	
Тема 3. Основы организации оплаты труда на макроуровне	-	-	8	8	
Тема 4. Организация оплаты труда на предприятии.	2	-	7	9	
Раздел 2. Эффективность системы оплаты труда работников					Тестирование
Тема 5. Организация текущего и единовременного поощрения работников	-	-	8	8	
Тема 6. Тарифное нормирование труда	-	-	8	8	
Тема 7. Планирование и анализ использования средств на оплату труда	-	2	7	9	
Тема 8. Анализ использования фонда оплаты труда	-	2	7	9	
Промежуточный контроль				4	Зачет
ВСЕГО:	4	4	60	72	

5.1. Практические занятия

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Оплата труда персонала».	Системный подход к стратегии оплаты труда	2	
Тема 2. Зарботная плата, её сущность, содержание и функции.	Зарботная плата как один из факторов мотивации труда	2	

Тема 3. Основы организации оплаты труда на макроуровне.	Государственные социальные стандарты, связанные с оплатой труда: продовольственная и потребительская корзины, прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда	2	
Тема 4. Организация оплаты труда на предприятии.	Анализ системы социальных льгот и выплат в системе оплаты труда	2/2	Мозговой штурм
Тема 5. Организация текущего и единовременного поощрения работников.	Методы регулирования оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров	2	
Тема 6. Тарифное нормирование труда.	Формы и системы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная	2	
Тема 7. Планирование и анализ использования средств на оплату труда.	Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 8. Анализ использования фонда оплаты труда.	Анализ уровня оплаты труда персонала предприятия с учетом инфляции; соотношение между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты	4/4	Метод коллективного анализа ситуации
ВСЕГО:		18/8	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 7. Планирование и анализ использования средств на оплату труда.	Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Тема 8. Анализ использования фонда оплаты труда.	Анализ уровня оплаты труда персонала предприятия с учетом инфляции; соотношение между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
ВСЕГО		4/4	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего час.

<p>Раздел 1. Организация оплаты труда персонала. (темы 1,2,3,4)</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекций, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 234 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126</p> <p>Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта) : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - 3-е изд. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 117 с. : табл., схем. - Библиогр.: с. 26-28. - ISBN 978-5-4475-6152-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428470</p> <p>Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01490-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828</p> <p>Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе / под ред. М.К. Жудро, С.Б. Шапиро, В.И. Соуого. - Минск : Вышэйшая школа, 2012. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-06-2058-3; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=136384</p> <p>Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 367 с. : табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01939-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114539</p>	<p>16</p> <p>30</p>
<p>Раздел 2. Эффективность системы оплаты труда работников. (Темы 5,6,7,8,)</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекций, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 234 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126</p> <p>Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта) : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - 3-е изд. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 117 с. : табл., схем. - Библиогр.: с. 26-28. - ISBN 978-5-4475-6152-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428470</p> <p>Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01490-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828</p> <p>Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе / под ред. М.К. Жудро, С.Б. Шапиро, В.И. Соуого. - Минск : Вышэйшая школа, 2012. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-06-2058-3; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=136384</p> <p>Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 367 с. : табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01939-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114539</p>	<p>20</p> <p>30</p>
	<p>ВСЕГО: Очная форма Заочная форма</p>	<p>36 60</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обу-

чающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	ПК-8	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	
	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<u>Этап 1: Знать</u> - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий;	ПК-8
	<u>Этап 2: Уметь</u> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации.	ПК-8
	<u>Этап 3: Владеть</u> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования.	ПК-8

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций		Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ПК-8	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации. <p>Владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования. 	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <ul style="list-style-type: none"> - дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки усвоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p> <ul style="list-style-type: none"> - позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <ul style="list-style-type: none"> - предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении 	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без некоторых практические навыки работы с освоенным материалом недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения

				ошибками.		учебных заданий
--	--	--	--	-----------	--	--------------------

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет)

Уровень знаний определяется оценками «зачтено», «незачтено».

«**Зачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены.

«**Незачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий не выполнено.

Оценивание результатов быстрого письменного опроса на практическом занятии

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«**Отлично**» – 80-100% правильных ответов.

«**Хорошо**» – 51-79% правильных ответов.

«**Удовлетворительно**» – 35-50% правильных ответов.

«**Неудовлетворительно**» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов решения ситуационных задач

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ПК-8	Знать	<p>Воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью точности и полноты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - порядок применения дисциплинарных взысканий; 	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте место и роль оплаты труда в системе стимулирования персонала современной организации. 2. Назовите и охарактеризуйте основные этапы развития научных знаний в области заработной платы. 3. Раскройте содержание экономической категории «оплата труда». 4. Что понимается под термином «зарплатная плата»? Охарактеризуйте структуру заработной платы. 5. Назовите функции заработной платы и дайте им характеристику. 6. Что такое минимальная заработная плата? Назовите факторы, ее определяющие. 7. Охарактеризуйте категорию «Прожиточный минимум», определите его виды и содержание. 8. Обоснуйте или опровергните утверждение о том, что заработная плата — есть цена труда, а не цена рабочей силы. 9. Из каких частей (подсистем) складывается организация оплаты труда на макроуровне (в масштабе страны и регионов)? 10. Какие международные нормы и стандарты используются государством при проведении в стране политики заработной платы? 11. Какие законодательные нормы относительно заработной платы установлены ТК РФ? 12. Как работает механизм регулирования оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда? 13. Дайте характеристику сущности, принципам и элементам организации оплаты труда. 14. Охарактеризуйте систему доплат и надбавок. 15. Дайте характеристику системе коллективно-договорного регулирования оплаты труда. 16. В чем состоит технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии? 17. Что такое премиальные системы? 18. Как стимулируются творческая активность работников и высокие результаты труда? 19. Назовите функции и назначение социальных льгот и выплат. 20. Раскройте структуру социального пакета. 21. Что понимается под тарифными условиями оплаты труда? 22. Раскройте формы и системы оплаты труда. 23. Охарактеризуйте бестарифные системы оплаты труда. 24. Раскройте сущность НСОТ.

25. Перечислите основные методы планирования фонда заработной платы и охарактеризуйте особенности их использования.
26. Какие факторы должны учитываться при планировании и регулировании средств на заработную плату персонала по предприятию?
27. Что понимается под анализом использования фонда заработной платы?
28. Как рассчитывается экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда?
29. Какие факторы 1 уровня влияют на изменение фонда оплаты труда?
30. Как определить влияние производительности труда на изменение объема произведенной продукции?
31. Как определяется относительное изменение фонда оплаты труда?

Перечень тем для самостоятельной работы:

1. Трансформация тарифной системы оплаты труда в Российской Федерации.
2. Разработка тарифной системы оплаты труда на предприятии.
3. Система заработной платы и ее элементы.
4. Классификация систем оплаты труда.
5. Заработная плата как социально-экономическая категория.
6. Государственное регулирование оплаты труда.
7. Роль организаций в регулировании оплаты труда работников.
8. Рыночный механизм регулирования заработной платы.
9. Особенности формирования рыночного механизма оплаты труда.
10. Сущность и содержание премиальных систем.
11. Стимулирование творческой активности работников.
12. Сущность и функции социальных выплат и льгот.
13. Структура социального пакета.
14. Тарифные условия оплаты труда.
15. Формы и системы оплаты труда.
16. Бестарифные системы оплаты труда.
17. Методы планирования фонда заработной платы.
18. Анализ использования фонда заработной платы.
19. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда.
20. Влияние производительности труда на изменение объема производства.
21. Абсолютное и относительное изменение фонда оплаты труда.

Задания в тестовой форме:

Тестовое задание № 1

Что включает в себя оплата труда персонала?

- а) заработную плату
- б) заработную плату, надбавки, премии

- в) компенсационный пакет.
- г) заработную плату, надбавки, премии, возможность карьерного роста

Тестовое задание № 2

Какая теория заработной платы была первой?

- а) теория фонда заработной платы
- б) теория К. Маркса
- в) теория минимума жизненных средств
- г) теория предельной производительности

Тестовое задание № 3

Если величина предельного продукта наименее производительного работника выше его реальной заработной платы, то предпринимателю....

- а) выгодно нанимать новых дополнительных работников;
- б) невыгодно нанимать новых работников;
- в) приходится сокращать штат;
- г) приходится повышать заработную плату всем работникам.

Тестовое задание № 4

Какие функции выполняет заработная плата (вычеркните лишнюю)?

- а) стимулирующую;
- б) воспроизводственную;
- в) регулирующую;
- г) распределительную.

Тестовое задание № 5

Минимальный размер оплаты труда в России...

- а) равен прожиточному минимуму
- б) больше прожиточного минимума
- в) меньше прожиточного минимума

Тестовое задание № 6

Прожиточный минимум – это стоимостная оценка потребительской корзины, включающая в себя минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, а также

- а) обязательные платежи и сборы;
- б) средства необходимые для развития человека;
- в) трансфертные платежи;
- г) коммунальные платежи.

Тестовое задание № 7

Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации предназначается для (уберите лишнее):

- а) оценки уровня жизни населения Российской Федерации при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;
- б) обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимально-

го размера пенсии по старости, а также для определения устанавливаемых на федеральном уровне размеров стипендий, пособий и других социальных выплат;
в) формирования федерального бюджета;
г) расчета потребительского бюджета.

Тестовое задание № 8

Потребительская корзина пересматривается раз в:

- а) пять лет;
- б) три года;
- в) четыре года;
- г) десять лет.

Тестовое задание № 9

Приращение спроса на труд в современных условиях оказывает ... влияние, прежде всего, на гибкую, негарантированную часть заработной платы и на гарантии занятости.

- а) повышающее;
- б) понижающее;
- в) незначительное;
- г) все ответы неверны.

Тестовое задание № 10

Номинальная зарплата выросла в 2 раза и цены выросли в 4 раза. Реальная зарплата при этом

- а) уменьшилась;
- б) увеличилась;
- в) не изменилась;
- г) все ответы неверны.

Тестовое задание № 11

Под организацией оплаты труда (организацией заработной платы) понимается

- а) совокупность определенных денежно-вещественных отношений, принятых в конкретной организации по поводу оплаты труда;
- б) построение системы оплаты труда с учетом качества и количества труда каждого работника;
- в) совокупность норм, правил, обеспечивающих реализацию функций заработной платы и устанавливающих взаимосвязь между ее размерами и трудом работника;
- г) организация материальной компенсации работнику за его труд.

Тестовое задание № 12

Какие из перечисленных элементов дифференцируют заработную плату в зависимости от сложности и уровня квалификации рабочего?

- а) тарифная сетка;
- б) премия;
- в) надбавки и доплаты;
- г) тарифный разряд.

Тестовое задание № 13

От чего зависит диапазон тарифной сетки?

- а) уровня квалификации работников;
- б) количества разрядов и финансовых возможностей предприятия;
- в) от политики компании;
- г) все ответы верны.

Тестовое задание № 14

Какие тарифные сетки считаются наиболее эффективными?

- а) с равномерным возрастанием;
- б) с регрессивным возрастанием тарифных коэффициентов;
- в) с прогрессивным возрастанием тарифных коэффициентов;
- г) с куммулятивным возрастанием.

Тестовое задание № 15

В СССР удельный вес поощрительных выплат в составе заработной у рабочих - сдельщиков платы составлял:

- а) 35-40%
- б) 45-50%
- в) 25-35%
- г) 20-25%

Тестовое задание № 16

Интересы работодателей и наемных работников в рыночной экономике...

- а) совпадают;
- б) противоречат друг другу;
- в) взаимодополняют друг друга;
- г) находятся в равновесии.

Тестовое задание № 17

В каком разделе Трудового кодекса Российской Федерации зафиксированы основные положения по заработной плате.

- а) V
- б) VI
- в) IV
- г) VII

Тестовое задание № 18

Укажите производственные факторы, влияющие на размер оплаты труда:

- а) сложность, условия труда, качество трудовой деятельности;
- б) величина прожиточного минимума, потребительской корзины и потребительского бюджета;
- в) уровень занятости и колебания конъюнктуры рынка труда.
- г) безработица, уровень заработной платы и инфляция.

Тестовое задание № 19

Дополнительные выплаты работникам сверх тарифных ставок и окладов, носящие гарантированный характер и выполняющие компенсационную функцию.

- а) доплаты;
- б) надбавки;
- в) премии;
- г) «тринадцатая зарплата».

Тестовое задание № 20

Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?

- а) бестарифная
- б) сдельная
- в) повременная
- г) аккордная

Вопросы выносимые на промежуточный контроль:

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
3. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
4. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
5. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
6. Понятие тарифной системы оплаты труда.
7. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
8. Разработка внутризаводской тарифной системы.
9. Понятие системы заработной платы.
10. Классификация систем заработной платы.
11. Основная и дополнительная заработная плата.
12. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
13. Поощрительные системы.
14. Премирование за основные результаты работы.
15. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
16. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
17. Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
18. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
19. Коэффициенты квалификационного уровня.
20. Коэффициенты трудового участия.
21. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
22. Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.

		<ol style="list-style-type: none"> 23. Особенности организации заработной платы управленческого персонала. 24. Особенности организации тарифной оплаты служащих. 25. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой. 26. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя. 27. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера. 28. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера. 29. Анализ расходования средств по основным видам издержек. 30. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений. 31. Государственное регулирование оплаты труда. 32. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. 33. Рыночное регулирование оплаты труда. 34. Оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений. 35. Оплата труда в особых случаях. 36. Оплата труда из расчета среднего заработка. 37. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.). 38. Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки. 39. Формирование диапазонных тарифных ставок рабочих и специалистов, как новый подход в организации оплаты труда. 40. Показатели эффективности фонда оплаты труда 41. Сущность заработной платы как экономической категории. 42. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства. 43. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда. 44. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ. 45. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
Уметь	<p>Решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; 	<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое «система вознаграждений в экономической организации»? 2. Что означает «компенсационная программа»? 3. В чем различия между монетарной и немонетарной системой вознаграждений. 4. В чем заключается взаимосвязь компенсационных и некомпенсационных измерений системы вознаграждения. 5. Какова оценка эволюции теоретических воззрений, повлиявших на развитие и становление систем оплаты труда. 6. Какие существуют методы построения политической линии оплаты труда? 7. Почему и зачем экономическая организация может использовать более одной структуры заработной платы? 8. Перечислите основные факторы дифференциации уровня оплаты труда персонала экономической органи-

- разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации.

зации для российских компаний.

9. Перечислите подробно различные компоненты системы вознаграждений для работников компаний.
10. Как используется гибкая политика предоставления компенсационных программ с позиции выгод и потерь работодателя и сотрудника экономической организации?
11. Какие затраты на персонал целесообразно учитывать при составлении бюджета расходов на персонал?
12. Почему и зачем экономическая организация может использовать более одной структуры заработной платы?
13. Перечислите основные факторы дифференциации уровня оплаты труда персонала экономической организации для российских компаний.
14. Перечислите подробно различные компоненты системы вознаграждений для работников компаний.
15. Как используется гибкая политика предоставления компенсационных программ с позиции выгод и потерь работодателя и сотрудника экономической организации?
16. Какие затраты на персонал целесообразно учитывать при составлении бюджета расходов на персонал?
17. Каким образом организация может поставить размер оплаты труда в зависимость от содержания работы, стажа, качества работы, инфляции, различий географического положения?
18. Кто и в какой степени влияет на формирование компенсационной программы в российских компаниях?

Перечень тем для самостоятельной работы:

1. Роль оплаты труда в системе стимулирования персонала.
2. Эволюция развития научных знаний в области оплаты труда.
5. Функции заработной платы и их характеристика.
6. Минимальный размер оплаты труда и факторы его определяющие.
7. Прожиточный минимум как социально-экономическая категория
8. Заработная плата как социально-экономическое явление.
9. Организация оплаты труда на макроэкономическом уровне
10. Международные нормы и стандарты определяющие политику заработной платы.
11. Законодательные нормы ТК РФ, определяющие заработную плату?
12. Механизм регулирования оплаты труда с учетом спроса и предложения на рабочую силу.
13. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда.
14. Система доплат и надбавок к заработной плате.
15. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.
16. Технология оптимизации системы оплаты труда на предприятии.
17. Сущность и содержание премиальных систем.
18. Стимулирование творческой активности работников.
19. Сущность и функции социальных выплат и льгот.
20. Структура социального пакета.
21. Тарифные условия оплаты труда.
22. Формы и системы оплаты труда.

23. Бестарифные системы оплаты труда.
24. Методы планирования фонда заработной платы.
25. Анализ использования фонда заработной платы.
26. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда.
27. Влияние производительности труда на изменение объема производства.
28. Абсолютное и относительное изменение фонда оплаты труда.

Вопросы выносимые на промежуточный контроль:

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
3. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
4. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
5. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
6. Понятие тарифной системы оплаты труда.
7. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
8. Разработка внутризаводской тарифной системы.
9. Понятие системы заработной платы.
10. Классификация систем заработной платы.
11. Основная и дополнительная заработная плата.
12. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
13. Поощрительные системы.
14. Премирование за основные результаты работы.
15. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
16. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
17. Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
18. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
19. Коэффициенты квалификационного уровня.
20. Коэффициенты трудового участия.
21. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
22. Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.
23. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.
24. Особенности организации тарифной оплаты служащих.
25. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.
26. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.
27. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
28. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального

			<p>характера.</p> <p>29. Анализ расходования средств по основным видам издержек.</p> <p>30. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.</p> <p>31. Государственное регулирование оплаты труда.</p> <p>32. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.</p> <p>33. Рыночное регулирование оплаты труда.</p> <p>34. Оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений.</p> <p>35. Оплата труда в особых случаях.</p> <p>36. Оплата труда из расчета среднего заработка.</p> <p>37. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.).</p> <p>38. Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки.</p> <p>39. Формирование диапазонных тарифных ставок рабочих и специалистов, как новый подход в организации оплаты труда.</p> <p>40. Показатели эффективности фонда оплаты труда</p> <p>41. Сущность заработной платы как экономической категории.</p> <p>42. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.</p> <p>43. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.</p> <p>44. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.</p> <p>45. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.</p>
Владеть		<p>Решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний и умений, в том числе применение их в нетипичных ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - технологией разработки локальных нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирова- 	<p>Ситуационные задания:</p> <p>Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 120 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.</p> <p>Рассчитайте заработок рабочего за месяц:</p> <p>а) при простой повременной системе оплаты труда;</p> <p>б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);</p> <p>в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 руб.);</p> <p>г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);</p> <p>д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).</p> <p>Рассчитать заработок бульдозериста на открытых горных работах, оплачиваемого по сдельно-премиальной системе, если норма выработки по рыхлению и перемещению горной массы за смену 320 куб. м., в месяце 22 рабочих дня по 8 ч., часовая тарифная ставка 22,6 руб., за месяц переработано 7800 куб. м. горной массы. Премия выплачивается в размере 30% сдельного заработка за выполнение и 3% за каждый процент перевыполнения задания. Задание (НЗ) предусматривает перевыполнение норм выработки на 10% по сравнению с установленными.</p>

ния.

Перечень тем для самостоятельной работы:

1. Сдельная и повременная системы оплаты труда и их комбинации.
2. Поощрительные системы и выплаты.
3. Премирование персонала и его особенности.
4. Компенсационные вознаграждения и выплаты.
5. Нормирование труда как элемент организации заработной платы
6. Современные требования к организации нормирования труда
7. Сфера применения «бестарифных» систем оплаты труда.
8. Коэффициенты трудового участия при организации премирования персонала.
9. Организация бестарифных систем с использованием сводных коэффициентов распределения.
10. Особенности применения распределительной модели организации оплаты труда на малых предприятиях

Вопросы выносимые на промежуточный контроль:

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
3. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
4. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
5. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
6. Понятие тарифной системы оплаты труда.
7. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
8. Разработка внутривозводской тарифной системы.
9. Понятие системы заработной платы.
10. Классификация систем заработной платы.
11. Основная и дополнительная заработная плата.
12. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
13. Поощрительные системы.
14. Премирование за основные результаты работы.
15. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
16. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
17. Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
18. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
19. Коэффициенты квалификационного уровня.
20. Коэффициенты трудового участия.
21. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
22. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
23. Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none">24. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.25. Формирование единого фонда оплаты труда работников.26. Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.27. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.28. Особенности организации тарифной оплаты служащих.29. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.30. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.31. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.32. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.33. Анализ расходования средств по основным видам издержек.34. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.35. Государственное регулирование оплаты труда.36. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.37. Рыночное регулирование оплаты труда.38. Оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений.39. Оплата труда в особых случаях.40. Оплата труда из расчета среднего заработка.41. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.).42. Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки.43. Формирование диапазонных тарифных ставок рабочих и специалистов, как новый подход в организации оплаты труда.44. Показатели эффективности фонда оплаты труда45. Сущность заработной платы как экономической категории.46. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.47. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.48. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.49. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ. |
|--|--|--|

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

Ситуационные задачи – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи могут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

Мозговой штурм – оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертной оценки. В развитом виде *предполагает синхронизацию действий участников в соответствии с распознаваемой ими схемой (образом) оцениваемого процесса.*

Этапы и правила проведения мозгового штурма:

1. Постановка проблемы. Предварительный этап. В начале этого этапа проблема должна быть четко сформулирована. Происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма.
2. Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех (см. ниже) всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:
 - Главное — количество идей. Не делайте никаких ограничений;
 - Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой;
 - Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются;
 - Комбинируйте и улучшайте любые идеи.
3. Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень разными. Успешность этого этапа напрямую зависит от того, насколько "одинаково" участники понимают критерии отбора и оценки идей. Для проведения мозговой атаки обычно создают две группы: участники, предлагающие новые варианты решения задачи, и члены комиссии, обрабатывающие предложенные решения. Различают индивидуальные и коллективные мозговые атаки. В мозговом штурме участвует коллектив из нескольких специалистов и ведущих. Перед самым сеансом мозгового штурма ведущий производит четкую постановку задачи, подлежащей решению. В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи, направленные на решение поставленной задачи, причём как логичные, так и абсурдные. В процессе мозгового штурма, как правило, вначале решения не отличаются высокой оригинальностью, но по прошествии некоторого времени типовые, шаблонные решения исчерпываются, и у участников начинают возникать необычные идеи. Ведущий записывает или как-то иначе регистрирует все идеи, возникающие в ходе мозгового штурма. Затем, когда все идеи высказаны, производится их анализ, развитие и отбор. В итоге находится максимально эффективное и часто нетривиальное решение задачи.

Преимущества мозгового штурма:

- посредством совместной деятельности специалистов, которые отличаются друг от друга опытом, знаниями, видением ближайшего будущего, создаются необходимые условия для синергетического эффекта — «качественного умножения» знания (целое есть больше, чем набор частей); также новые подходы, перспективы видения и интересные аналогии возникают «на стыках различных дисциплин, областей человеческой практики» в ходе обсуждения поставленных проблем качественно отличающимися специалистами
- доброжелательная обстановка позволяет участникам усвоить навыки критики по существу, научиться импровизировать, а также усиливает положительный настрой и доверие.

Метод коллективного анализа ситуации - заключается в том, что в процессе обучения студенты и преподаватель участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении проблемных ситуаций, взятых из профессиональной практики. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно принимают оптимальное решение и обосновывают его. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения.

Ситуационные задачи, суть которых состоит в том, чтобы не только активизировать у студента предметные теоретические знания, связанные с темой изучаемого блока, но и пере-

нести эти знания в типичную профессиональную ситуацию, должны преследовать конкретные профессиональные задачи.

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую требуется знание нескольких учебных предметов. Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Примерная методика проведения занятия с использованием данного метода включает в себя следующие этапы:

1-й этап: введение в изучаемую проблему, актуальность темы, постановка задач преподавателем;

2-й этап: учебная группа делится на несколько подгрупп, устанавливается время и режим самостоятельной работы;

3-й этап: групповая работа над ситуацией, групповая дискуссия;

4-й этап: после выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия и выбирается наилучшее решение для данной ситуации;

5-й этап: итоговая беседа, преподаватель обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 234 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126>

Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта) : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - 3-е изд. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 117 с. : табл., схем. - Библиогр.: с. 26-28. - ISBN 978-5-4475-6152-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428470>

Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01490-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828>

8.2 Дополнительная литература

Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе / под ред. М.К. Жудро, С.Б. Шапиро, В.И. Соуого. - Минск : Вышэйшая школа, 2012. - 463 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-985-06-2058-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=136384>

Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 367 с. : табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01939-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114539>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Ресурсы специализированной литературы по мотивации и стимулированию трудовой деятельности.

Вестник ассоциации менеджеров (www.vam.amr.ru);

Вопросы экономики (www.vopreco.ru);

Кадровый менеджмент (www.magazine.hrm.ru);

Персонал (www.buh.kz);

Управление персоналом (www.top-personal.ru);

Человек и труд (www.chelt.ru);

Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info);

Административно-управленческий портал (www.aup.ru);

Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net);

Служба тематических толковых словарей (www.glossary.ru);

Работа и зарплата (www.zarplata.ru);

Оплата труда и мотивация персонала (www.wages.com);

Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMA - www.wfpma.com);

Европейская ассоциация по управлению персоналом (EAPM - www.eapm.org);

Каталог зарубежных HR Интернет-ресурсов (www.hr-guide.com);

Международная организация труда (www.ilo.ru);

Международный портал по управлению персоналом (www.hrmguide.net);

2. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы.

Подготовка к практическим занятиям

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в

процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к практическому занятию рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ (задач).

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

Успех в процессе самостоятельной работы, самостоятельного чтения литературы во многом зависит от умения правильно работать с книгой, работать над текстом.

Опыт показывает, что при работе с текстом целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного) материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним.

Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана.

Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать над конспектом после лекции

Какими бы замечательными качествами в области методики ни обладал лектор, какое бы большое значение на занятиях ни уделял лекции слушатель, глубокое понимание материала достигается только путем самостоятельной работы над ним.

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опечатки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу с карандашом в руках всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Потери логической связи как внутри темы, так и между ними приводит к негативным последствиям: материал учебной дисциплины перестает основательно восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным, но, к сожалению, еще мало используемым в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Это выходит за пределы прошлого формализованного опыта и в реальном процессе мышления требует от обучаемых варьирования условий задания и усвоенной ранее учебной информации, рассмотрения ее под новым углом зрения. В связи с этим самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентом ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 1С: Предприятие
- Портал информационных технологий Академии «Персональный учитель»
- Локальная сеть Академии «Инtranет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

Лаборатория, оснащенная лабораторным оборудованием, для самостоятельной работы обучающихся, для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, а также для курсового проектирования.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.