

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда персонала

(название дисциплины)

Направление подготовки «Управление персоналом»

38.03.03 «Управление персоналом организации» (бакалавриат)

(код направления (специальности) подготовки)

6

(семестр)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у студентов профессиональных знаний и практических навыков в сфере связанных с управлением оплатой труда в организации, предприятии, учреждении; изучение фундаментальных концепций, понятийного аппарата и научного инструментария управления оплатой труда; привитие студентам навыков решения практических задач по вопросам начисления заработной платы в хозяйствующих субъектах.

Задачи дисциплины:

- изучение принципов и основ формирования системы оплаты труда персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, а также документов о поощрениях и взысканиях и умением применять их на практике;
- формирование навыков расчета численности и профессионального состава персонала организации;
- овладеть навыками разработки локальных нормативных актов в вопросах организации труда, таких как: правил внутреннего трудового распорядка, положений об отпусках, положений о командировках;
- навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду включая показатели производительности труда, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Оплата труда персонала» относится к базовой части ОПОП. *Необходимыми условиями для освоения дисциплины* являются: знание основ теории управления; владение методами тарифного нормирования, формами и системами оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности. Содержание дисциплины *служит основой для освоения следующих дисциплин*: экономики и социологии труда, безопасности жизнедеятельности, управление ценовой политикой фирмы, основой кадровой политики и кадрового планирования и др. в части создания оптимальной системы оплаты труда в организации и, направленных на эффективное использование персонала на предприятиях, организациях, учреждениях в интересах деятельности хозяйствующих субъектов.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

- владение навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.) (ПК-11);

- владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14);

- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15). В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты обучения:

1) Знать: принципы и основы формирования системы оплаты труда персонала, порядок применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, а также документов о поощрениях и взысканиях и умением применять их на практике; (ПК-8).

2) Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала организации (ПК-15).

3) Владеть: навыками разработки локальных нормативных актов в вопросах организации труда, таких как: правил внутреннего трудового распорядка, положений об отпусках, положений о командировках и пр.) (ПК-11); навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду включая показатели производительности труда, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению (ПК-14) и навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК-15).

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Раздел дисциплины	Перечень вопросов
1	Управление оплатой труда: основы и проблемы.	Сущность и значение заработной платы. Система мотивации труда и роль заработной платы в ней. Функции заработной платы. Проблемы ее формирования на современном этапе развития.

2	Планирование средств на оплату труда и издержек на рабочую силу.	Рыночный механизм установления заработной платы. Государственные нормативные акты социальной поддержки населения. Формирование потребительской корзины, прожиточного уровня, продовольственной корзины.
3	Тарифная система оплаты труда.	Сущность, цели и задачи тарифной системы оплаты труда. Схема формирования заработной платы по тарифной системе оплаты труда.
4	Формы и системы оплаты труда	Особенности сдельной и повременной форм оплаты труда. Их разновидности. КТУ и КТВ на предприятиях.
5	Подходы к организации оплаты труда на современном этапе развития экономики	Бестарифная система оплаты труда. Особенности применения и начисления. ККУ. Формирование компетентностного подхода при начислении заработной платы.
6	Доплаты и надбавки к заработной плате.	Компенсационные выплаты. Формирование системы льгот.
7	Оплата труда руководителей, специалистов и служащих	Окладная форма оплаты труда. Особенности начисления руководителям, специалистам и служащим.
8	Разработка положения о премировании, его основные элементы .	Материальное и нематериальное стимулирование. Их формы и особенности применения на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.
9	Анализ формирования и использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера	Формирование основного и дополнительного фонда оплаты труда на предприятиях. Распределение средств между категориями персонала.

5. ВИД АТТЕСТАЦИИ – 6 семестр: экзамен

6. КОЛИЧЕСТВО ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ - 4

Составитель: профессор кафедры ЭУИИ Андреева Н.В.



Заведующий кафедрой ЭУИИ
название кафедры

Доничев О.А.
ФИО


подпись

Председатель
учебно-методической комиссии направления

Доничев О.А.
ФИО


подпись

Дата: 28.01.2016

Захаров П.Н.


подпись

Печать института

