

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Оплата труда и материальное стимулирование персонала»

Направление подготовки:	<u>38.03.01 – Экономика</u>
Профиль:	<u>Экономика труда</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения дисциплины «Оплата труда и материальное стимулирование персонала» являются формирование у студентов совокупности теоретических знаний и практических навыков по организации оплаты труда; способности анализировать используемые формы оплаты труда для обоснования выбора и построения наиболее эффективных моделей оплаты труда и материального стимулирования.

Задачи:

- изучение базовых принципов и основ формирования материального стимулирования персонала на основе оплаты труда персонала;
- формирование целостного представления об оплате труда как о системе материального стимулирования персонала;
- изучение основных составляющих организации оплаты труда на предприятии;
- развитие практических навыков расчета важнейших показателей оплаты труда персонала;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации;
- приобретение практических навыков по применению основных положений оплаты труда в структурных подразделениях Компании.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Оплата труда и материальное стимулирование персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-19	Способен прогнозировать, планировать и анализировать показатели социально-трудовой сферы организации с применением современных цифровых технологий
--------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой

работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически завершённый объём учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач, выполнение заданий курсовой работы) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Предмет, содержание и задачи дисциплины «Оплата труда персонала».

Предмет и задачи дисциплины «Оплата труда персонала». Содержание и структура курса. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала организации. Понятийный аппарат дисциплины «Оплата труда персонала».

РАЗДЕЛ 2

Экономическая сущность заработной платы и её функции в рыночной экономике.

Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда. Эволюция теорий заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Минимальная заработная плата и факторы её определяющие. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны.

РАЗДЕЛ 3

Организация и регулирование оплаты труда в условиях рыночной экономики.

Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Условия оплаты труда: тарифные и надтарифные. Бестарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учётом спроса и предложения на рынке труда.

РАЗДЕЛ 4

Модели оплаты труда в российской экономике.

Тарифная модель оплаты труда. Бестарифная модель оплаты труда. Компенсационная модель оплаты труда. Система грейдов.

РАЗДЕЛ 5

Организация оплаты труда персонала внебюджетных организаций.

Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест. Способы классификации рабочих мест. Разработка системы социальных льгот персоналу. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты

труда. Дополнительная и поощрительная оплата труда. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений. Премияльные системы. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учёт количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях. Доплаты и компенсации за сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в нерабочие праздничные и выходные дни. Оплата работы в неблагоприятных условиях труда. Районное регулирование заработной платы. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Надбавки и возмещение расходов за подвижной характер работы, разъездной характер работы, вахтовый метод работы.

РАЗДЕЛ 6

Организация оплаты труда отдельных категорий персонала.

Общее и особенное в организации заработной платы. Особенности построения тарифной оплаты отдельных групп работающих. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых на сезонных работах. Оплата труда временных работников. Оплата труда надомников. Особенности организации оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных служащих

РАЗДЕЛ 7

Формирование средств на оплату труда.

Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда оплаты труда. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.

РАЗДЕЛ 8

Зарубежные модели оплаты труда и их сравнительный анализ.

Зарубежный опыт оплаты труда. Зарубежные подходы к организации и реформированию оплаты труда. Зарубежные модели оплаты труда: опыт США, шведская модель, опыт Германии, опыт Японии. Их сравнительный анализ.

РАЗДЕЛ 9

Корпоративная система оплаты труда ОАО «РЖД».

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014-2016 годы. Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД». Квалификационные характеристики и разряды оплаты труда должностей руководителей, специалистов и служащих ОАО «РЖД». Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД». Положение о выплате работникам ОАО «РЖД» единовременного вознаграждения за преданность компании.

Экзамен