

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИМТК



И.В. Карапетянц

22 мая 2019 г.



Кафедра «Международный бизнес»

Автор Алексеенко Анна Михайловна, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Система материального стимулирования труда»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Международный менеджмент</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 5 20 мая 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">Г.А. Моргунова</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 10 15 мая 2019 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">А.Т. Романова</p>
--	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения дисциплины «Система материального стимулирования труда» является приобретение студентами комплексных знаний о принципах и закономерностях оплаты труда на предприятиях.

Основная цель изучения дисциплины «Система материального стимулирования труда»- формирование у обучающихся компетенций в области материального стимулирования труда для следующих видов деятельности:

организационно-управленческая;
информационно-аналитическая;
предпринимательская.

Дисциплина предназначена для получения знаний для решения следующих профессиональных задач (в соответствии с видами деятельности):

организационно-управленческая:

- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации;
- планирование деятельности организации и подразделений;
- разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления);

информационно-аналитическая:

- сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;
- оценка эффективности функционирования фирмы;

предпринимательская:

- организация предпринимательской деятельности.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Система материального стимулирования труда" 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:

ПКР-1	Способность разрабатывать варианты управленческих решений для организаций транспортной отрасли и смежных отраслей
ПКС-62	Способен участвовать в управлении проектами, бизнес-планами
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетных единиц (144 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Система материального стимулирования труда» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме по типу управления познавательной деятельностью. Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К

традиционным видам работы (34 часов) относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем с использованием учебной литературы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относится отработка отдельных тем с помощью рекомендованных интернет-ресурсов, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на 5 разделов, 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 открытых задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Проведении занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, такие как (при необходимости): - использование современных средств коммуникации; - электронная форма обмена материалами; - дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций; - использование компьютерных технологий и программных продуктов, необходимых для сбора и систематизации информации, проведения требуемых программой расчетов и т.д..

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

РАЗДЕЛ 1

Заработная плата и ее регулирование

Понятие, сущность и значение заработной платы. Применение международных трудовых норм в управление трудом и заработной платой. Функции заработной платы и их целевая направленность. Принципы формирования заработной платы, направления и критерии их реализации. Структура заработной платы. Виды заработной платы. Направления и методы регулирования заработной платы в России и за рубежом.

РАЗДЕЛ 2

Современные формы оплаты труда. Статистика заработной платы

Определение, характеристика основных вариантов и области применения бестарифной системы оплаты труда. Коэффициенты трудового участия, критерии их повышения и понижения. Экспертная система оценки результатов труда. Комиссионная или система стимулирования продаж. Ставка трудового вознаграждения. Система «плавающих окладов». Коллективные формы организации труда. Основные технологические условия внедрения коллективной организации труда.

Понятие и разновидности поощрительной системы. Критерии предоставления поощрительных выплат. Соотношение основной и дополнительных выплат и их влияние на подбор персонала. Доплаты и надбавки стимулирующего характера. Премияльная система. Периодичность дополнительных выплат. Разновидности систем поощрительных выплат, применяемых для материального стимулирования персонала.

РАЗДЕЛ 3

Сдельная и повременная формы оплаты труда

Особенности сдельной оплаты труда. Условия применения сдельной оплатой труда. Разновидности сдельной оплаты труда.

Особенности повременной оплаты труда. Условия применения повременной оплатой труда. Разновидности повременной оплаты труда. Основные формы оплаты труда.

Основные элементы фонда оплаты труда. Методы формирования основной составляющей заработной платы работников.

Методы формирования фонда заработной платы. Расчет заработной платы различных форм оплаты труда. Оплата труда работников в особых условиях. Расчет и выплаты среднего заработка. Порядок выплаты заработной платы и учет оплаты труда.

РАЗДЕЛ 4

Зарубежный опыт оплаты труда. Оплата труда в отдельных сферах экономики РФ. Особенности оплаты труда в странах Юго-Восточной Азии. Особенности оплаты труда в странах Восточной и Западной Европы. Особенности оплаты труда в США. Возможности использования зарубежного опыта оплаты труда в современной российской практике. Оплата труда работников бюджетной сферы. Оплата труда государственных и муниципальных служащих. Оплата труда в некоммерческих организациях.

РАЗДЕЛ 5

Политика в области оплаты труда

Формирование средств на оплату и стимулирование труда. Порядок определения норматива заработной платы подрядного коллектива. Основные подходы к реформированию оплаты труда в России. Проблемы и политика в области охраны заработной платы.

Зарубежный опыт реформирования заработной платы. Формы и методы территориального регулирования заработной платы. Порядок планирование расходов на оплату труда в условиях рыночных преобразований. Обязательные и добровольные вычеты из заработной платы.

Зачет