

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 15:04:11

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт менеджмента

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.ДЭ.05.02 Компенсационный менеджмент
Основная профессиональная образовательная программа	38.03.03 Управление персоналом программа Управление персоналом и экономика труда

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2023

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Компенсационный менеджмент входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Консультационный проект, Оплата труда, Психология управления персоналом, Конфликтология

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Компенсационный менеджмент в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-5	ПК-5.1: Знать: методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации	ПК-5.2: Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов	ПК-5.3: Владеть (иметь навыки): навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5

Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	53.85/1.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Компенсационный менеджмент представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	8	8			26,4	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	10	10			27,45	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		53.85	

очно-заочная форма

		Контактная работа	С	а	
--	--	--------------------------	----------	----------	--

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР	ГКР	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
			Практич. занятия				
1.	Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	1	1			42,4	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	1	1			43,45	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3
Контроль		18					
Итого		2	2	0.15		85.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	лекция	Понятие, цели и задачи компенсационного менеджмента как науки и вида управленческой деятельности
		лекция	Содержание, цели и формы системы компенсаций и вознаграждения.
		лекция	Сущность, содержание компенсационной политики и ее элементы
		лекция	Затраты организации на компенсационную систему
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	лекция	Краткосрочные программы материального стимулирования работников: содержание, цели и задачи.
		лекция	Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования
		лекция	Программы участия в прибыли, в капитале как составляющая долгосрочного стимулирования
		лекция	Система социального пакета как элемент программы долгосрочного стимулирования
		лекция	Программы пенсионных выплат и планы медицинской помощи

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	практическое занятие	Понятие, цели и задачи компенсационного менеджмента как науки и вида управленческой деятельности
		практическое занятие	Содержание, цели и формы системы компенсаций и вознаграждения.
		практическое занятие	Сущность, содержание компенсационной политики и ее элементы
		практическое занятие	Затраты организации на компенсационную систему
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	практическое занятие	Краткосрочные программы материального стимулирования работников: содержание, цели и задачи.
		практическое занятие	Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования
		практическое занятие	Программы участия в прибыли, в капитале как составляющая долгосрочного стимулирования
		практическое занятие	Система социального пакета как элемент программы долгосрочного стимулирования
		практическое занятие	Программы пенсионных выплат и планы медицинской помощи

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511318>

Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514571>

Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513651>

Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511552>

Литература для самостоятельного изучения

1. Горелов, Н. А. Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент [Текст] : Учебное пособие / Н.А. Горелов. - УМО. - СПб. : Информационно-издат. агентство "ЛИК", 2007. - 816 с.

2. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент: стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат [Текст] : монография. - 8-е изд. - СПб. : Питер, 2004. - 880 с.

3. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика [Текст] : Учебное пособие / Волгин Н.А., Волгина О.Н. - УМО. - М.: Дашков и К, 2005. - 508с.; 60x84/16. - 2500 экз. - Библиогр.: с.493- 505. - ISBN 5-94798-512-8

4. Минёва, О. К. Оплата труда персонала [Текст] : учебник. - М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2014. - 192 с. ; 60x90/16. - (Высшая школа. Бакалавриат). - 300 экз. - Библиогр.: с. 181-182. - ISBN 978-5-98281-391-6 : 425 р. 37 к.

Конопляник, Т.М. Оплата труда в бюджетных организациях [Текст] : Учебно-практическое пособие / Т.М. Конопляник, И.В. Морозова. - М.: КНОРУС, 2009. - 432с.; 60x90/16. - Библиогр.: с. 429 - 430. - ISBN 978-5-390-00242-1

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Компенсационный менеджмент:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего

образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	<p>ПК-5.1: Знать:</p> <p>методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации</p>	<p>ПК-5.2: Уметь:</p> <p>анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда; разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов</p>	<p>ПК-5.3: Владеть (иметь навыки):</p> <p>навыками разработки систем оплаты труда персонала; навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда</p>
Пороговый	<p>основные теории мотивации труда; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; методы определения мотивационного профиля; основы стимулирования труда персонала</p>	<p>составлять и анализировать мотивационный профиль работников организации; разрабатывать систему стимулирования на основе мотивационного профиля персонала</p>	<p>технологией построения мотивационного профиля работников; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда</p>
Стандартный (в дополнение к пороговому)	<p>элементы системы мотивации труда; механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников; порядок</p>	<p>разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;</p>	<p>навыками разработки Положения о премировании работников и Положения о стимулировании персонала; методиками оценки эффективности</p>

	применения дисциплинарных взысканий; метод контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности	системы стимулирования персонала
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	содержание и структуру Положения о премировании работников, процедуру разработки Положения о стимулировании персонала; методы оценки эффективности системы стимулирования персонала	оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; эффективность использования различных систем учета и распределения; разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала; программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, умением применять их на практике; методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях; оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Оценка докладов Тестирование	Зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	1. Компенсации, гарантируемые российским законодательством по труду. 2. Подходы к классификации компенсаций. 3. Сравнительный анализ уровня заработной платы в отраслевом разрезе 4. Система вознаграждений: компенсационные и некомпенсационные измерения

	<p>5. Новые тенденции в оплате труда в странах с развитой рыночной экономикой.</p> <p>6. Сравнительный анализ японского и американского подходов к организации заработной платы работников.</p> <p>7. Компенсационный пакет: сущность, элементы, условия применения.</p> <p>8. Особенности применения повременной системы заработной платы в зарубежных странах.</p> <p>9. Роль льгот в привлечении, удержании и мотивировании персонала</p> <p>10. Планирование, разработка схемы и управление льготами</p> <p>11. Формирование тарифной сетки организации на основе метода Хей Групп (метода консалтинговой компании Вильям Мерсер, др.).</p> <p>12. Компенсации, гарантируемые российским законодательством по труду.</p>
Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	<p>1. Долгосрочные стимулирующие программы, используемые в странах с развитой рыночной экономикой.</p> <p>2. Гибкие планы предоставления компенсаций и выгод (планы кафетерий).</p> <p>3. Роль федеральных и местных законодательных органов в разработке программ предоставления выгод и услуг.</p> <p>4. Предоставление опционов на акции как эффективный способ стимулирования работников в странах с развитой рыночной экономикой.</p> <p>5. Участие работников в прибылях и формы ее реализации</p> <p>6. Социальный пакет в российских организациях: понятие и состав.</p> <p>7. Развитие дополнительного пенсионного обеспечения в России.</p> <p>8. Опыт применения пенсионных планов для стимулирования персонала в зарубежных компаниях.</p> <p>9. Проблемы и перспективы дополнительного пенсионного накопления в российских компаниях.</p> <p>10. Системы коллективного премирования в зарубежной практике.</p> <p>11. «Бенефиты» для работников: чем рискует работодатель</p> <p>12. Оплата и бенефиты для миллениалов.</p> <p>13. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века?</p> <p>14. Нематериальные и гибкие бенефиты: как их грамотно внедрить в практику предприятий</p>

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1908>

В основе формирования политики заработной платы лежит принцип:

- определяющая роль государства
- согласование интересов работников и предпринимателей без вмешательства государственных органов
- взаимодействие и «партнерство» государства, предпринимателей и рабочих

К участию работников в распределении прибыли на основе отношений к собственности не относится:

- система бонусов
- система предоставления работникам акций своих предприятий
- система распространения опционов акций

Особенностью системы участия в прибылях состоит и в том, что:

- эффект достигается сразу
- эффект достигается в течение первых нескольких лет
- она неэффективна
- она неэффективна в рамках российских компаний

Что такое партисипативная заработная плата?

- заработная плата всех работников организации
- заработная плата новых работников, проходящих испытательный срок и не получающих премию;
- выплаты за отпуск и праздничные дни, за время болезни или отсутствия на работе по причинам личного характера
- заработная плата всех работников организации, кроме новых работников, проходящих испытательный срок и не получающих премию

К социальным льготам и выплатам не относится

- оплаченное, но неотработанное время
- пособие по страхованию
- пенсия по старости
- «тринадцатая зарплата»

Вознаграждение работнику при участии трудящихся в прибыли начисляется

- за результаты производственной деятельности
- за результаты коммерческой деятельности
- как за результаты производственной деятельности, так и результаты коммерческой деятельности

В чем суть «Женевской схемы» оценки работ?

- структура руководящих органов МОТ со штаб-квартирой в Женеве
- схема разработки и принятия коллективных договоров и тарифных соглашений
- методика тарификации работ и работников
- совокупность важнейших факторов (требований), которые должны учитываться при оценке сложности работ

Как называются системы социальных выплат и льгот, суть которых заключается в том, что работник может выбирать из набора социальных выплат и льгот, предлагаемых ему на предприятии, то, что ему больше подходит?

- гибкие
- плавающие
- фиксированные

Политика «солидарной заработной платы» сформировалась и получила распространение

- в Японии
- в Норвегии
- в Швеции
- в Германии

В каком году на заседании Международного конгресса по участию в прибылях было дано понятие термина «участие в прибылях»

- 1930 г.
- 1900 г.
- 1889 г.
- 1970 г.

Кто был активным проводником системы участия в прибыли в практику предприятий

- А. Линкольн
- Г. Форд
- Ф. Тейлор

-А. Файоль

В каких странах широкое распространение получили системы участия персонала в прибылях и капитале

- в США
- в Японии
- в России

Среди перечисленных тенденций развития форм и систем оплаты труда неправильной является

- переход от простых систем оплаты к сложным системам
- расширение сферы применения сдельной формы оплаты
- расширение сферы применения повременной формы оплаты
- расширение применения групповых (коллективных) систем оплаты труда и -материального стимулирования работников

Что из перечисленного ниже не является разновидностью суммарного метода оценки сложности работ?

- метод рядов
- стоимостный метод
- классификационный метод
- метод экспертной оценки

Меню кафетерия» - это

- система организации общественного питания работников фирмы
- гибкая система предоставления социальных льгот и выплат работникам фирмы
- система предварительных заказов в столовых и кафе, обслуживающих фирму
- предоставление по предварительным заказам бесплатного питания работникам фирмы в ночное время

В основе какого метода оценки сложности работ лежит последовательное попарное сравнение имеющихся на предприятии видов работ?

- классификационный метод
- метод экспертной оценки
- метод рядов

Какие страны первыми стали предпринимать шаги по регламентации минимальной заработной платы?

- США и Канада
- Франция и Германия
- Италия и Великобритания
- Австралия и Новая Зеландия

Система материального стимулирования работников японских фирм предусматривает, как правило, выплату бонусов

- по итогам работы за месяц
- по итогам работы за квартал
- по итогам работы за полугодие
- по итогам работы за год

Основной целью премирования является

- повышение заработной платы работников для более полного удовлетворения ими своих потребностей
- увеличение гибкой (переменной) части заработной платы
- повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала
- закрепление работников в организации

Вознаграждения за основные результаты деятельности относятся к системам
 -текущего премирования
 -единовременного поощрения
 -специального премирования
 -отложенных выплат

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретические основы компенсационного менеджмента и компенсационной политики организации	1. Предмет и задачи курса «Компенсационный менеджмент».
	2. Теоретические основы компенсационного менеджмента организации.
	3. Содержание понятий «компенсации» и «вознаграждение». Использование понятия «компенсации» в современной российской и западной практике стимулирования труда.
	4. Компенсационная политика организации: основные функции и принципы формирования.
	5. Основные элементы компенсационной политики.
	6. Классификации компенсаций.
	7. Структура компенсационного пакета российской коммерческой организации
	8. Трудовое законодательство и компенсационная политика организации.
	9. Базовая заработная плата и ее роль в организации оплаты труда.
	10. Оценка сложности работ как основа формирования тарифной системы организации.
	11. Аналитические методы оценки сложности работ и их разновидности.
	12. Суммарные методы оценки сложности работ и их разновидности
	13. Грейдинговая система оплаты труда как современная технология формирования компенсационной политики организации.
	14. Состав затрат работодателя на рабочую силу
	15. Бюджет затрат на оплату труда персонала
	16. Бюджет затрат на вознаграждения и премирование персонала организации
	17. Бюджет затрат на социальные выплаты персоналу и по социальной программе
	18. Отечественный и зарубежный опыт бюджетирования затрат на использование системы компенсаций
	19. Этапы разработки системы дифференциации базовой части заработной платы
	20. «Нетрадиционные» методы компенсации

Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	1. Системы премирования за текущие результаты деятельности. Способы начисления и распределения премий.
	2. Сдельно-регрессивная оплата труда и ее разновидности
	3. «Дифференциальные» системы оплаты труда
	4. Компенсации долгосрочного характера: понятие и виды
	5. Планы (системы) участия персонала в прибыли компании
	6. Системы коллективного премирования: Скэнлона, Раккера, Импрошейр
	7. Системы стимулирования, основанные на опционных планах.
	8. Зарубежный и российский опыт использования опционных планов
	9. Особенности стимулирования труда топ-менеджеров
	10. Состав компенсационного пакета руководителей организаций
	11. Льготы и выплаты социального характера
	12. Планы дополнительного пенсионного накопления.
	13. Развитие дополнительного пенсионного накопления в России.
	14. Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования.
	15. Эмпирические системы оплаты труда с учетом его эффективности (Эмерсона, Кнеппеля и др.)
	16. Понятие, цели и задачи краткосрочных стимулов.
	17. Система бенефитов и льгот: содержание цель и условия применения.
	18. Нормативно-методические основы премирования персонала.
	19. Премияльная система: понятие, элементы, показатели, условия и виды.
	20. Экономическое обоснование премияльной системы.
	21. Характеристика распространенных программ долгосрочного стимулирования и особенности их применения в различных странах и отраслях.

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК-5
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне