



УТВЕРЖДАЮ»

И.О. директора института экономики,
управления и сервисных технологий
Р.М. Иванова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ФТД.02 Компенсационный менеджмент

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): управление и бизнес-аналитика

Квалификация (степень): *магистр*

Форма обучения: *очно-заочная*

Институт: экономики, управления и сервисных технологий

Кафедра: экономики и управления им. Н.Г. Нечаева

	очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
Курс		2	
Семестр/триместр		5	

Лекции		4	
в т.ч. практическая подготовка			
Лабораторные занятия			
Практические (семинарские) занятия			
в т.ч. практическая подготовка			
Форма(ы) промежуточной аттестации		Зачет	
Контроль			
Иные формы работы			
Самостоятельная работа		32	

Всего часов: 36

Трудоемкость: 1 зачетная единица.

Разработчик рабочей программы:

кандидат экономических наук, доцент Т.А. Костенькова

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся базовых знаний и умений в области теории и практики компенсационного менеджмента.

Задачи изучения дисциплины:

- рассмотрение методических основ компенсационного менеджмента как вида деятельности руководителя;
- формирование представления о системе материального и морального стимулирования персонала;
- приобретение первоначальных навыков разработки компенсационной политики организации.

Место дисциплины в структуре ОПОП: реализуется в рамках блока ФТД. Факультативные дисциплины.

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Код компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3	Знать: <ul style="list-style-type: none">- особенности поведения разных групп людей;- методы руководства и управления командной работой;- методы разработки командной стратегии.	Знает: <ul style="list-style-type: none">- принципы построения компенсационной политики организации, необходимые для повышения эффективности управления персоналом.
	Уметь: <ul style="list-style-type: none">- определять стратегические цели;- вырабатывать командную стратегию;- организовать руководство командой;- оценивать последствия управленческих решений и планировать последовательность шагов для достижения поставленной цели.	Умеет: <ul style="list-style-type: none">- разрабатывать систему стимулирования работников в рамках компенсационной политики организации
	Владеть: <ul style="list-style-type: none">- навыками постановки цели и выработки командной стратегии для ее достижения;- навыками эффективного управления другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды.	Владет: <ul style="list-style-type: none">- навыками осуществления контроля за реализацией компенсационной политики организации в целях повышения эффективности управления персоналом.

II. СОДЕРЖАНИЕ И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Очная форма обучения (не реализуется)

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия			Сам. раб.
			ЛК	ПЗ	ЛБ	
	Раздел 1. Методические основы компенсационного менеджмента	12	1			11
1.	Тема 1. Основные понятия компенсационного менеджмента	6				6
2.	Тема 2. Теоретические модели системы компенсации труда	6	1			5
	Раздел 2. Прикладные аспекты компенсационного менеджмента	24	3			21
3.	Тема 3. Компенсационная политика организации	6	1			5
4.	Тема 4. Моральное стимулирование труда в организации	6	1			5
5	Тема 5. Оценка эффективности труда в системе материального стимулирования	6				6
6	Тема 6. Управление системой компенсационного менеджмента	6	1			5
	<i>Зачет</i>					
	<i>Итого за 5 триместр</i>	<i>36</i>	<i>4</i>			<i>32</i>
	в т.ч. практическая подготовка					
	ИТОГО:	36	4			32

Заочная форма обучения (не реализуется)

III. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация проводится в форме контрольной работы (в тестовой форме), реферата.

Типовой вариант контрольной работы

1. В компенсационную систему вознаграждений не входит:

- а) отсроченный доход;
- б) плата за нерабочее время;
- в) плата при нетрудоспособности;
- г) предоставление достаточных ресурсов для выполнения порученных заданий.

2. Некомпенсационная система вознаграждений не может включать в себя:

- а) заботу об интеллектуальном росте и эмоциональном совершенствовании;
- б) отсроченный доход;
- в) поощрение конструктивных социальных взаимосвязей с коллегами по работе;
- г) предложение поддерживающего лидерства и менеджмента.

3. Наименьшим влиянием на уровень оплаты труда в современных условиях обладают:

- а) организационные экономические теории;
- б) теории «социальных» заработков;
- в) теории контролируемых заработков;
- г) экономические теории поведения.

4. Наибольшим влиянием на уровень оплаты труда в современных условиях обладают:

- а) организационные экономические теории;
- б) теории контролируемых заработков;
- в) теории оправданных заработков;
- г) экономические теории поведения.

5. Вид компенсационной политики организации, выделяемый по признаку соответствия бизнес-стратегии, для которого характерно согласование всех направлений стратегических решений компенсационной политики со стратегией организации:

- а) автономная;
- б) гибкая;
- в) коррелятивная;
- г) содейственность.

6. Вид компенсационной политики организации, выделяемый по признаку философии менеджмента персонала, который базируется на философии типа человека «У» модели МакГрегора:

- а) автономная;
- б) агрессивная;
- в) гибкая;
- г) интегрированная.

7. Комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения:

- а) денежные выплаты;
- б) материальное стимулирование;
- в) мотивация;
- г) оплата труда.

8. Совокупность элементов заработной платы, которая независима от объема работы и стабильна во времени:

- а) премия;
- б) доплаты;
- в) постоянная часть оплаты труда;
- г) регулярные дополнительные выплаты.

9. Регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника:

- а) бонусы;
- б) материальное стимулирование;
- в) моральное стимулирование;
- г) мотивация.

10. Корпоративное мероприятие, целью которого является формирование деловых и личных качеств работников, формирование из коллектива сплоченной команды:

- а) конференция;
- б) корпоративная газета;
- в) корпоративный праздник;
- г) тимбилдинг.

11. Часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат персоналу, сверх предусмотренных ТК РФ:

- а) бенефиты;
- б) бонусы;
- в) отсроченный доход;
- г) премия.

12. К льготам, распределяемым в зависимости от трудового вклада и грейда, относятся:

- а) обслуживание в медицинских учреждениях;
- б) обучение за счет предприятия;
- в) оплата расходов на командировки;
- г) питание работников за счет предприятия.

13. Инструмент стратегического и оперативного управления, позволяющий связать стратегические цели компании с бизнес-процессами и действиями сотрудников на каждом уровне управления, а также осуществлять контроль за реализацией стратегии:

- а) ключевые показатели эффективности;

- б) коэффициент трудового вклада;
- в) система сбалансированных показателей;
- г) универсальная система показателей деятельности.

14. Система, позволяющая систематизировать процесс управления за счет определения целей, проведения оценки эффективности деятельности сотрудников, ориентира на результат:

- а) performance management — управление эффективностью;
- б) ключевые показатели эффективности;
- в) система сбалансированных показателей;
- г) универсальная система показателей.

15. Совокупность условий, влияющих на усилия, прилагаемые сотрудниками для достижения целей компании и на эффективность их профессиональной деятельности:

- а) имидж организации;
- б) мотивационная организационная среда;
- в) нематериальное стимулирование;
- г) организационная культура.

16. Основной нормативный документ организации, регламентирующий формы, системы, нормативы и расценки заработной платы по основным категориям руководителей, специалистов, служащих и рабочих:

- а) индивидуальный договор (контракт);
- б) положение о премировании;
- в) положение об оплате труда;
- г) устав организации.

Примерная тематика рефератов

1. Совершенствование организации и методов нематериального стимулирования персонала.
2. Компенсационные и стимулирующие выплаты, их место в системе трудовых отношений в организации.
3. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
4. Методы планирования фонда заработной платы.
5. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера.
6. Основные черты и задачи социальной политики в области доходов.
7. Социальная защита и поддержка населения: формы и механизмы реализации.
8. Социальные стандарты.
9. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов.
10. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
11. Влияние технического прогресса и роста культурно-технического уровня на содержание и формы разделения труда.
12. Индивидуальные бестарифные системы оплаты труда.
13. Зарубежный опыт применения бестарифных систем оплаты труда.

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета с использованием следующих оценочных материалов: перечень вопросов к зачету.

Вопросы к экзамену (5 триместр очно-заочная форма обучения)

1. Компенсационный менеджмент как вид управленческой деятельности.
2. Компенсационная система вознаграждений: монетарная система.
3. Компенсационная система вознаграждений: немонетарная система.
4. Некомпенсационная система вознаграждений.
5. Теории «социального» заработка.
6. Теории контролируемых зарплат.
7. Теории оправданных зарплат.
8. Экономические теории поведения.
9. Организационные экономические теории.
10. Понятие и функции компенсационной политики.
11. Принципы формирования, цели и задачи компенсационной политики.
12. Выбор стратегических решений в рамках компенсационной политики.
13. Механизмы реализации компенсационной политики.
14. Коррелятивная компенсационная политика.
15. Содейственность (кооперативная) компенсационная политика.
16. Автономная компенсационная политика.
17. Классификация компенсационных политик по уровню суммарных затрат работодателя на выплату вознаграждений.
18. Классификация компенсационных политик в зависимости от философии менеджмента персонала.
19. Процесс разработки компенсационной политики организации.
20. Премирование и депремирование в системе материального стимулирования труда в организации.
21. Информирование как метод морального стимулирования труда в организации.
22. Организация корпоративных мероприятий как метод морального стимулирования труда в организации.
23. Официальное признание заслуг и регулирование взаимоотношений как методы морального стимулирования труда в организации.
24. Социальная мотивация трудовой деятельности.
25. Performance management – управление результативностью (эффективностью).
26. Сбалансированная система показателей (BSC) как инструмент стимулирования сотрудников на выполнение стратегических целей.
27. Формирование мотивирующей организационной среды.
28. Разработка положения об оплате труда в организации.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ

ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Колосова, О. Г. Компенсационный менеджмент / О. Г. Колосова. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 128 с. — ISBN 978-5-507-45139-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/284189> (дата обращения: 01.07.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4.2. Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511552> (дата обращения: 01.07.2023).

2. Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 692 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519972> (дата обращения: 01.07.2023).

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

№ пп	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность
1.	http://rosmintrud.ru	Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: предоставляет доступ к законодательным и нормативно-правовым материалам в области регулирования социально-трудовых отношений в РФ	Свободный доступ
2	http://kadrovik-praktik.ru	Сайт по кадровому делопроизводству: содержит ссылки и материалы по вопросам рынка труда и кадрового делопроизводства	Свободный доступ
3	http://kadrovik.ru	Сайт Национального союза кадровиков: предоставляет доступ к информации в области регулирования рынка	Свободный доступ

		труда и трудовых отношений в РФ	
4	http://pro-personal.ru	Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом: содержит практические материалы по регулированию трудовых отношений в организациях и управлению трудовыми ресурсами	Свободный доступ
5	http://hr-portal.ru	HR-сообщество и публикации: предоставляет ссылки и материалы по вопросам труда, занятости, оплаты труда, управления персоналом	Свободный доступ
6	http://www.ilo.ru/	Сайт Бюро Международной Организации Труда в Москве: содержит информацию по регулированию трудовых отношений в зарубежных странах	Свободный доступ

VI. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

1.	http://www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Университетская библиотека онлайн	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
2.	https://urait.ru/	Образовательная платформа «Юрайт»	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет
3.	www.garant.ru	Информационно-правовой портал	Свободный доступ

4.	www.elibrary.ru	Российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования	Свободный доступ
5.	www.consultant.ru	Российская компьютерная справочно-правовая система	Свободный доступ
6.	https://e.lanbook.com/	Электронно-библиотечная система (ЭБС) Издательство «Лань»	Регистрация через любой университетский компьютер. В дальнейшем предоставляется неограниченный индивидуальный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет

VII. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

При реализации учебной дисциплины применяется следующее лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Windows;
- Microsoft Office;
- LibreOffice и др.

VIII. ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия проводятся в аудиториях, укомплектованных специализированной мебелью, в том числе стационарными или переносными техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа проводится в кабинетах, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.