Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный экономический университет»

**Программа повышения квалификации**

**«Управление персоналом: экономика, нормирование и оплата труда»**

**Срок освоения программы:** 72 часа.

**Форма обучения:** очная с применением дистанционных образовательных технологий

**Период обучения:**

г. Самара, 2017

|  |  |
| --- | --- |
| **СОДЕРЖАНИЕ НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА**  |  |
| **1**. **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**  | **3**  |
| ***1.1. Цель реализации программы***  | ***3***  |
| ***1.2. Планируемые результаты обучения***  | ***4***  |
| ***1.3. Требования к уровню образования слушателя***  | ***5***  |
| ***1.4. Срок освоения программы***  | ***6*** |
| ***1.5. Форма обучения***  | ***6*** |
| **2.ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ПРОГРАММЫ**  | **7** |
| ***2.1.Интегрированный учебный план***  | ***7***  |
| ***2.2. Содержание учебного модуля***  | ***7***  |
| **3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**  | **10**  |
| ***3.1. Формы и методы обучения***  | ***10*** |
| ***3.2. Организационно-педагогические условия реализации программы***  | ***9***  |
| ***3.3. Материально-технические условия реализации программы***  | ***10***  |
| ***3.4. Учебно-методическое обеспечение программы***  | ***10***  |
| **4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**  | **13**  |
| ***4.1. Формы промежуточной и итоговой аттестации***  | ***13***  |
| ***4.2. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы*** **5. ОБОСНОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПРОГРАММЫ** | ***13******14*** |

**1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**

**1.1. Цель реализации программы «Управление персоналом: экономика, нормирование и оплата труда»**

**Цель:** приобретение слушателями современных знаний, умений и практических навыков в области экономики, нормирования и оплаты труда, овладение основными методами нормирования труда, построения и оптимизации оплаты труда персонала в целях повышения производительности труда в организациях.

 Программа состоит из 6 модулей, каждый из которых представляет собой автономный курс программы, интегрированных между собой.

Модульное построение программы позволяет обеспечить гибкость и вариативность процесса обучения.

 Основные задачи обучения по программе:

 **В результате освоения программы претендент должен быть способен:**

* устанавливать нормы затрат труда и численность персонала;
* организовывать и проводить изучение затрат рабочего времени различных категорий персонала;
* оценивать влияние факторов и резервов на изменение производительности труда;
* анализировать и планировать численность различных категорий персонала в организации;
* рассчитывать и анализировать заработную плату различных категорий персонала;
* разрабатывать и реализовывать мероприятия по формированию эффективной системы оплаты труда персонала в организации.

**1.2. Планируемые результаты обучения**

В результате изучения программы претенденты должны:

А) знать

* основные понятия организации оплаты труда персонала;
* современные формы и системы оплаты труда персонала;
* основы и принципы построения и оптимизации организации заработной платы персонала;
* основные эффективные инструменты стимулирования труда;
* методы построения базовой части заработной платы;
* затраты рабочего времени и нормы труда
* методы изучения затрат рабочего времени
* методы управления производительностью труда

Б) иметь представление:

- о специфике оплаты труда топ-менеджеров компании

- о структуре норм времени

- о нормативах для нормирования труда

- о показателях производительности руда

В) уметь:

- прогнозировать уровень и динамику производительности труда;

- анализировать результаты изучения затрат рабочего времени

- устанавливать норму численности по итогам фотографии рабочего времени;

- определять основные параметры тарифной сетки и рассчитывать средние тарифные величины;

- формировать бюджет затрат на оплату труда персонала и контролировать его исполнение.

Формируемые профессиональные компетенции слушателей данной дисциплины:

В результате освоения программы претендент должен быть способен:

1. Устанавливать нормы затрат труда и численность персонала;
2. Организовывать и проводить изучение затрат рабочего времени различных категорий персонала;
3. Оценивать влияние факторов и резервов на изменение производительности труда;
4. Анализировать и планировать численность различных категорий персонала в организации;
5. Рассчитывать и анализировать заработную плату различных категорий персонала;
6. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по формированию эффективной системы оплаты труда персонала в организации.

**1.3. Требования к уровню образования слушателя**

* специалисты с высшим и средне профессиональным образованием

**1.4. Срок освоения программы**

72 часа.

**1.5. Форма обучения**

Очная с применением дистанционных образовательных технологий.

**2. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ПРОГРАММЫ**

**2.1. Интегрированный учебный план**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | **Наименование модулей**  | **Всего часов**  | **Трудоемкость, часов**  | **Форма текущего контроля**  |
| **Лек-ции** | **ПЗ** | **СР** |
| 1  | **Модуль 1.**  Управление производительностью труда в современных экономических условиях  | 10 | 2 | 6 | 2  | Выполнение заданий по выбору преподавателя  |
|
| 2  | **Модуль 2.** Формирование и планирование численности персонала в организации | 10 | 2 | 6 | 2  | Выполнение заданий по выбору преподавателя  |
|
|
|
|
| 3  | **Модуль 3.** Изучение затрат рабочего времени в организациях различных видов деятельности | 16 | 4 | 8 | 4 | Выполнение заданий по выбору преподавателя  |
|
|
|
|
| 4 | **Модуль 4.** Нормы и нормативные материалы для нормирования труда различных категорий персонала | 10 | 2 | 6 | 2 | Выполнение заданий по выбору преподавателя  |
| 5 | **Модуль 5.** Организация оплаты труда в современных условиях | 10 | 4 | 4 | 2 | Выполнение заданий по выбору преподавателя |
| 6 | **Модуль 6.** Современные модели организации оплаты труда персонала в организациях | 14 | 4 | 8 | 2 | Выполнение заданий по выбору преподавателя  |
| 5 | **Итого** | 70 | 18 | 38 | 14 |  |
| 6 | **Итоговая аттестация** | 2 |  | 2 |  |  |
| 7 | **Общая трудоемкость** | 72 | 18 | 36 | 14 |  |

**2.2. Содержание учебного модуля**

Каждый модуль состоит из теоретического материала, практических занятий, в т.ч. при подготовке к итоговой работе, выполнения самостоятельной работы слушателями. Контроль результатов обучения (компетенций, знаний и умений) логично завершает освоение учебного модуля, как относительно автономной дидактического единицы программы повышения квалификации.

**Содержание учебного курса**

**Модуль 1. Управление производительностью труда в современных экономических условиях**

Понятия *производительности*  *труда.*

Показатели производительности труда. Выработка продукции на одного работника в единицу времени и трудоёмкость единицы продукции, их взаимосвязь.

Содержание и задачи управления производительностью труда.Факторы и условия повышения производительности труда. Оценка влияния факторов на производительность труда. Резервы повышения производительности труда. Организационные формы и методы выявления резервов. Аналитический, исследовательский и балансовый методы.

Анализ и планирование производительности труда. Методы планирования производительности труда.

**Модуль 2. Формирование и планирование численности персонала в организации**

Персонал предприятия, его функциональный, профессиональный, квалификационный состав и структура. Содержание и задачи кадрового планирования на предприятии.

Бюджет рабочего времени одного работника. Методы расчёта потребной предприятию численности работников: по трудоёмкости работ, по нормам выработки, по нормам обслуживания и рабочим местам, по нормам управляемости, по нормативным формулам.

Определение дополнительной потребности или ожидаемого высвобождения части работников. Баланс рабочей силы предприятия.

Понятие и содержание качества  рабочей силы.  Профессионализм и компетентность  как элементы качества рабочей силы.  Организация профессиональной подготовки и повышения квалификации работников предприятия.

**Модуль 3. Изучение затрат рабочего времени в организациях различных видов деятельности**

Изучение затрат рабочего времени, его цели и задачи. Классификация затрат рабочего времени. Потери рабочего времени и их причины. Регламентированные и нерегламентированные перерывы. Методы изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов, их классификация. Хронометраж. Его значение и виды. Основные этапы хронометража. Фотография рабочего времени, ее роль в организации и нормировании труда. Разновидности фотографии рабочего времени. Фотохронометраж.

**Модуль 4. Нормы и нормативные материалы для нормирования труда различных категорий персонала**

Система норм труда, применяемых в организации. Классификация норм затрат труда по методу обоснования, по степени укрупнения, по сроку действия, по сфере действия.

Нормативные материалы по труду: понятие и классификация по форме выражения затрат труда. Нормативы времени, их разновидности. Классификация нормативов по степени укрупнения. Виды дифференцированных нормативов времени. Разновидности укрупненных нормативов времени. Нормативы численности персонала. Нормативы обслуживания. Нормативы управляемости (числа подчиненных). Межотраслевые, отраслевые и местные (заводские) нормативы. Требования, предъявляемые к нормативам. Различия норм затрат труда и нормативов по труду

Методы нормирования труда. Классификация методов нормирования по характеру обоснования норм.

**Модуль 5. Организация оплаты труда в современных условиях**

Понятие заработной платы в современных экономических условиях. Формирование заработной платы. Структура заработной платы: тарифная и надтарифная части. Номинальная и реальная заработная плата.

Функции заработной платы и их содержание.

Нормативно-методические основы оплаты труда персонала. Коллективный договор. Положение об оплате труда работников и его структура. Положение о премировании работников и его структура.

Понятие, назначение и принципы организации оплаты труда.

Основные элементы организации оплаты труда на предприятии и их характеристика.

**Модуль 6. Современные модели организации оплаты труда персонала в организациях**

Сущность, содержание и назначение тарифной системы.

. Основные элементы тарифной системы.

Тарифно-квалификационные справочники, их виды и назначение. Тарифные сетки, их назначение и построение. Тарифные ставки оплаты труда, их назначение и роль в дифференциации заработной платы. Доплаты и надбавки к заработной плате. Районное  регулирование заработной платы

Сущность бестарифных систем оплаты труда. Условия их применения. Разновидности бестарифных систем оценки и оплаты труда: системы оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда; экспертная система оценки результатов труда; паевая система оплаты труда; комиссионная система оплаты труда; система «Вилки Соотношений Оплаты Труда Разного Качества» (ВСОТэРКа); система «Рыночная система Оценки и Стимулирования Труда» (РОСТ). Достоинства и недостатки бестарифных систем.

Организация оплаты труда персонала с использованием технологии грейдинга. Сущность грейдинга и его роль в дифференциации оплаты труда персонала

**3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**3.1. Формы и методы обучени**я

В процессе преподавания дисциплины используются лекционные, практические занятия (с рассмотрением примеров и решением задач), а также ненормированная самостоятельная работа по домашнему повторению материала и изучению рекомендованных нормативных и учебных материалов. При проведении лекционных занятий используются мультимедийные средства обучения, а также демонстрационные и наглядно- иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы. Для оценивания правильности усвоенного слушателем материала и наработки практических навыков используются практические занятия.

**3.2 Организационно-педагогические условия реализации программы**

Учебная программа включает лекционный курс, практические занятия и самостоятельную работу. Программа рассчитана на 72 академических часа обучения и включает перечень тем, виды занятий, предназначенные для приобретения слушателями знаний, умений и навыков, необходимых для решения поставленных целей. Продолжительность учебного дня не более 8 часов. Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: практические занятия, самостоятельная работа. В процессе обучения используются дистанционные образовательные технологии. Практические занятия проводятся в интерактивной форме для увеличения синергетического эффекта путем внутренних коммуникаций слушателей.

На практических занятиях организуются индивидуальная, парная и групповая работа, идет работа с документами и различными источниками информации. В процессе обучения слушатели обеспечиваются необходимыми для эффективного прохождения обучения тематической литературой, комплектом учебно-методических материалов и пособий, иными информационными ресурсами в объеме изучаемого курса и раздаточными материалами по каждой теме. Слушателям предоставлены: список рекомендованной литературы и пособий, учебные тексты, тексты практических заданий и заданий для проведения деловых игр. При реализации программы слушателю будет рекомендовано самостоятельно изучить дополнительные материалы.

Самостоятельная работа слушателей в процессе освоения дисциплины состоит из:

 - изучения основной и дополнительной литературы по программе;

- решения практических задач;

 - подготовки к защите итоговой работы.

**3.3 Материально-технические условия реализации программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий  | Вид занятий  | Наименование оборудования, программного обеспечения  |
| **1**  | **2**  | **3**  |
| Аудитории  | Лекции Семинары  | Компьютеры, мультимедийное оборудование  |
| Аудитории (компьютерный класс)  | Практические занятия Подготовка к квалификационной работе  | Персональные компьютеры по количеству обучающихся  |

**3.4 Учебно-методическое обеспечение программы**

Организационно-методические документы по нормированию и оплате труда:

- Типовые положения об оплате труда персонала;

- Типовые положения о премировании персонала;

- Инструкция проведения фотографии рабочего времени и хронометража в организации;

- Инструкция установления норм труда;

- Нормативные материалы для нормирования труда

<http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148265/>

 **Интернет-ресурсы:**

http://www Normirovanie-truda.ru

.http://www.kadrovik.ru/

 [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)

http://government.ru - Правительство Российской Федерации

http://www.tpprf.ru – Торгово-промышленная палата Российской Федерации

http://www.economy. gov.ru - Министерство Экономического развития Российской Федерации

http://рспп.рф - Российский союз промышленников и предпринимателей

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) – официальный сайт Росстата РФ

[samarastat.gks.ru/](http://samarastat.gks.ru/) - официальный сайт Самарастата

 Слушатели цикла будут допущены к электронным ресурсам библиотеки ФГБОУ ВО СГЭУ

**4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

 **4.1. Формы промежуточной и итоговой аттестации**

**Самостоятельная работа**

При изучении данной дисциплины слушателю будет рекомендовано повторять и закреплять усвоенный па лекциях и практических занятиях материал в форме домашнего повторения и проработки знаний (включая самостоятельное обращение к нормативным материалам и учебникам, указываемым в процессе очных занятий).

 Основная цель самостоятельной работы слушателей - закрепление знаний, полученных в ходе лекционных и практических занятий.

Самостоятельная работа слушателей в процессе освоения дисциплины состоит из: 1) повторения усвоенного лекционного и практического материала в целях подготовки к итоговой аттестации; 2) изучения нормативной и учебной литературы по программе; 3) решения ситуационных задач.

**Промежуточный контроль** успеваемости слушателей включает написание эссе по факту самостоятельного изучения материалов, решение ситуационных задач, практические задания, подготовку реферата.

 **Итоговый контроль** проводится в форме защиты итоговой работы (подготовка макета комплекта оценочных средств для оценки профессиональной квалификации). Порядок проведения итоговой аттестации — слушатели в очной форме докладывают на тему выбранной работы, члены экспертной комиссии оценивают полноту раскрытия темы реферата по дисциплине.

**4.2. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы**

 Слушателю, освоившему учебный план, запланированные профессиональные компетенции и успешно прошедшему итоговую аттестацию по программе повышения квалификации, выдается удостоверение о прохождении повышении квалификации установленного образца.

**5. ОБОСНОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПРОГРАММЫ**

**(результаты маркетинговых исследований/запросы корпоративного клиента)**

Руководители организаций и предприятий, независимо от формы собственности и сферы деятельности, заинтересованы в достижении всеми работниками в процессе производства таких результатов, которые позволили бы им после реализации продукции (работ или услуг) возместить затраты и получить прибыль, длительное время поддерживать конкурентоспособность предприятия. Это возможно только при постоянном снижении всех видов производственных затрат, в том числе и затрат труда. Высокая себестоимость продукции и завышенная цена продукции создают условия для неконкурентоспособности продукции (работ или услуг) на рынке. Нет сбыта, нет прибыли.

Большое значение для снижения затрат труда имеет нормирование труда. Установление норм, отражающих действительную меру труда работника, устранение потерь рабочего времени и непроизводительных затрат, обоснованный расчет численности персонала позволяют добиться снижения трудоемкости работ и повышения эффективности производства.

Сегодня вся работа по нормированию и оплате труда перенесена на уровень предприятий и организаций. Предприятия самостоятельно устанавливают нормы затрат труда, рассчитывают нормированный объем работ и разрабатывают системы оплаты труда. При этом процесс пересмотра норм по мере внедрения новой техники и технологии, проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда является достаточно трудоемким и требует не только дополнительные затраты средств, но и наличия квалифицированных специалистов, владеющих современными методами нормирования и оплаты труда.