

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:58:17

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Самарский государственный экономический университет»

Институт Менеджмента

Институт

Кафедра           Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ  
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.В.ДВ.12.02 Компенсации и льготы
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## 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 Компенсации и льготы входит в вариативную часть (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Оплата труда, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Бухгалтерский учет, Организационное поведение

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

Изучение дисциплины Компенсации и льготы в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-8	ПК8з1: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	ПК8у1: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК8в1: технологией построения мотивационного профиля работников; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда
	ПК8з2: механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников ; порядок применения дисциплинарных взысканий; метод контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	ПК8у2: 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	ПК8в2: 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

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-24	ПК24з1: современные методы материального и нематериального стимулирования труда, основы и принципы построения и оптимизации системы оплаты труда	ПК24у1: разрабатывать системы премирования персонала с учетом их мотивационного профиля	ПК24в1: технологией оценки результативности труда работников
	ПК24з2: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; показатели и условия премирования	ПК24у2: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; разрабатывать показатели и условия премирования для различных категорий работников с учетом особенности их деятельности	ПК24в2: методами построения и оптимизации системы компенсационного менеджмента; технологией оценки эффективности премиальных систем

### 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:	64.15/1.78
Занятия лекционного типа	32/0.89
Занятия семинарского типа	32/0.89
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	24.85/0.69
Промежуточная аттестация	19/0.53
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 9
Контактная работа, в том числе:	8.15/0.23
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	96.85/2.69
Промежуточная аттестация	3/0.08
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 Компенсации и льготы 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	16	16			11,9	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	16	16			12,95	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2
	Контроль	19					
	<b>Итого</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>0.15</b>		<b>24.85</b>	

#### заочная форма

№ 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	2	2			47,9	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	2	2			48,95	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2

Контроль	3				
<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0.15</b>	<b>96.85</b>	

## 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	Базовая часть заработной платы как основа построения оплаты труда персонала, ее сущность и функции.
		лекция	Порядок разработки системы дифференциации базовой части заработной платы.
		лекция	Особенности и опыт построения тарифных сеток в различных странах.
		лекция	Затраты организации на компенсационную систему
		лекция	«Нетрадиционные» методы компенсации
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	лекция	Краткосрочные программы материального стимулирования работников: содержание, цели и задачи.
		лекция	Премиальные системы как элемент краткосрочного стимулирования.
		лекция	Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования
		лекция	Программы участия в прибыли, в капитале как составляющая долгосрочного стимулирования
		лекция	Понятие опционов и их виды
		лекция	Система социального пакета как элемент программы долгосрочного стимулирования
		лекция	Программы пенсионных выплат и планы медицинской помощи
		лекция	Разработка и польза гибких программ предоставления благ

\*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	Базовая часть заработной платы как основа построения оплаты труда персонала, ее сущность и функции.
		практическое занятие	Порядок разработки системы дифференциации базовой части заработной платы.
		практическое занятие	Особенности и опыт построения тарифных сеток в различных странах.
		практическое занятие	« Затраты организации на компенсационную систему
		практическое занятие	«Нетрадиционные» методы компенсации
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	практическое занятие	Краткосрочные программы материального стимулирования работников: содержание, цели и задачи.
		практическое занятие	Премииальные системы как элемент краткосрочного стимулирования.
		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	Понятие опционов и их виды
		практическое занятие	Система социального пакета как элемент программы долгосрочного стимулирования
		практическое занятие	Программы пенсионных выплат и планы медицинской помощи
		практическое занятие	Разработка и польза гибких программ предоставления благ

\*\* 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 - тестирование
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	- подготовка доклада - 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. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450682>

##### Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472482>
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452703>
3. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/4504493>

##### Литература для самостоятельного изучения

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ с изменениями и дополнениями
2. 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.
3. 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 : б/ц, 3 000 экз.
4. Вайсбурд, В.А. Экономика труда [Текст] : Учебное пособие. - УМО. - М. : ОМЕГА-Л, 2011. - 376 с. ; 60x90/16. - (Высшее экономическое образование). - ISBN 978-5-370-01703-2 : 320р., 1500 экз.
5. 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 : 234р.30к.
6. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. : Анализ, проблемы, решения / Н.А. Волгин. - М. : Экзамен, 2003. - 224с. - 83р.60к.
7. Хендерсон, Р. И. Компенсационный менеджмент: стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат [Текст] : монография. - 8-е изд. - СПб. : Питер, 2004. - 880 с. : ил. ; 70x100/16. - (Бизнес-класс). - 2000 экз. - ISBN 5-318-00516-0 : 912 р.



## 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, 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 «Информационные системы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/28>)
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

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Компенсации и льготы:

### 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, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

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

#### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК8з1: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	ПК8у1: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК8в1: технологией построения мотивационного профиля работников; методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования, реализации системы оплаты труда
Повышенный	ПК8з2: механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников ; порядок применения дисциплинарных взысканий; метод	ПК8у2: оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых решений; эффективность использования различных систем учета и распределения; разрабатывать	ПК8в2: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, умением применять их на практике; методами оценки и обоснования эффективности

	контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала; программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала	премиальных систем в организациях; оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
--	--	--	--

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК24з1: современные методы материального и нематериального стимулирования труда, основы и принципы построения и оптимизации системы оплаты труда	ПК24у1: разрабатывать системы премирования персонала с учетом их мотивационного профиля	ПК24в1: технологией оценки результативности труда работников
Повышенный	ПК24з2: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; показатели и условия премирования	ПК24у2: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; разрабатывать показатели и условия премирования для различных категорий работников с учетом особенности их деятельности	ПК24в2: методами построения и оптимизации системы компенсационного менеджмента; технологией оценки эффективности премиальных систем

### 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	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	Оценка докладов Тестирование	зачет
2.	Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы	ПК8з1, ПК8з2, ПК8у1, ПК8у2, ПК8в1, ПК8в2, ПК24з1, ПК24з2, ПК24у1, ПК24у2, ПК24в1, ПК24в2	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компенсации, гарантируемые российским законодательством по труду.</li> <li>2. Подходы к классификации компенсаций.</li> <li>3. Сравнительный анализ уровня заработной платы в отраслевом разрезе</li> <li>4. Система вознаграждений: компенсационные и некомпенсационные измерения</li> <li>5. Новые тенденции в оплате труда в странах с развитой рыночной экономикой.</li> <li>6. Сравнительный анализ японского и американского подходов к организации заработной платы работников.</li> <li>7. Компенсационный пакет: сущность, элементы, условия применения.</li> <li>8. Особенности применения повременной системы заработной платы в зарубежных странах.</li> <li>9. Роль льгот в привлечении, удержании и мотивировании персонала</li> <li>10. Планирование, разработка схемы и управление льготами</li> <li>11.Формирование тарифной сетки организации на основе метода Хей Групп ( метода консалтинговой компании Вильям Мерсер, др.).</li> <li>12. Компенсации, гарантируемые российским законодательством по труду.</li> </ol>
Программы краткосрочного и долгосрочного стимулирования персонала как элементы компенсационного менеджмента	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Долгосрочные стимулирующие программы, используемые в странах с развитой рыночной экономикой.</li> <li>2. Гибкие планы предоставления компенсаций и выгод (планы кафетерий).</li> <li>3. Роль федеральных и местных законодательных органов в разработке программ предоставления выгод и услуг.</li> <li>4. Предоставление опционов на акции как эффективный способ стимулирования работников в странах с развитой рыночной экономикой.</li> <li>5. Участие работников в прибылях и формы ее реализации</li> <li>6. Социальный пакет в российских организациях: понятие и состав.</li> <li>7. Развитие дополнительного пенсионного обеспечения в России.</li> <li>8. Опыт применения пенсионных планов для стимулирования персонала в зарубежных компаниях.</li> <li>9. Проблемы и перспективы дополнительного пенсионного накопления в российских компаниях.</li> <li>10. Системы коллективного премирования в зарубежной практике.</li> <li>11. «Бенефиты» для работников: чем рискует работодатель</li> <li>12. Оплата и бенефиты для миллениалов.</li> <li>13. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века?</li> <li>14. Нематериальные и гибкие бенефиты: как их грамотно внедрить в практику предприятий</li> </ol>

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>**

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 относятся:

-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 (Хэлси, Роуэна, Барта).
	3. «Дифференциальные» системы оплаты труда (Тейлора, Меррика, Ганта)
	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»	ПК8з1, ПК8у1, ПК8в1, ПК24з1, ПК24у1, ПК24в1
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне