

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.09.2021 08:05:26  
Уникальный программный идентификатор:  
24f866be2aca164840368eb7c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена  
на заседании кафедры

09.12.2020 г.

протокол № 3

И.о. зав. кафедрой Головина А.Н.

Утверждена  
Советом по учебно-методическим вопросам  
и качеству образования  
20 января 2021 г.  
протокол № 6  
Председатель  Карх Д.А.  
(подпись)



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Управление компенсационной политикой организации
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Профиль	Экономика предприятий и организаций
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2021
Разработана: Доцент, к.э.н. Махинова Наталья Викторовна	

Екатеринбург  
2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>5</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>6</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>9</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>12</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>12</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>13</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>14</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление компенсационной политикой предприятия» является формирование компетенций, направленных на получение студентами углубленных знаний теоретической базы и практических навыков в области проведения и управления компенсационной политикой в организации, улучшения бизнес-процессов внутри организации.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 6						
	36	4	4	0	32	1
Семестр 7						
Экзамен, Контрольная работа	180	20	8	12	151	5
	216	24	12	12	183	6

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1.УК-3 Знать: различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия
	ИД-2.УК-3 Уметь: строить отношения с окружающими людьми, с коллегами

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-3.УК-3 Иметь практический опыт участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД-1.УК-5 Знать: основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации
	ИД-2.УК-5 Уметь: вести коммуникацию с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм
	ИД-3.УК-5 Иметь практический опыт анализа философских и исторических фактов, опыт оценки явлений культуры.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	
ПК-1 Руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства	ИД-1.ПК-1 Знать: основные характеристики современных технологий; типовые формы и методы управления производством; нормативные правовые акты, методические материалы по вопросам организации управления производством, производственного планирования и управления производством, учета и анализа результатов производственно-хозяйственной деятельности; методы ведения плановой работы в организации, применяемые формы учета и отчетности; основные методы технико-экономического анализа работы организации; порядок разработки организационных структур организации, положений о подразделениях, должностных инструкций; методы определения специализации подразделений организации и производственных связей между ними; порядок разработки перспективных и годовых планов производственной, хозяйственной и социальной деятельности организации; порядок определения себестоимости товарной продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен; порядок определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, рационализаторских предложений и

ПК-1 Руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства	ИД-2.ПК-1 Уметь: планировать потребность в ресурсах и оценивать эффективность их использования; выбирать способы организации производства продукта; обосновывать реализуемость инновационных проектов в организации; выполнять оценку производственно-технологического потенциала инновационной организации; использовать типовые методы планирования и контроля выполнение текущих планов деятельности подразделений организации; разрабатывать организационно-управленческую документацию; работать в коллективе и участвовать в реализации планов обучения персонала организации
	ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт: оценки показателей деятельности организации и подразделений; работы по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации; выполнения типовых плановых расчетов в организации; разработки технико-экономических нормативов; разработки производственной программы; расчета себестоимости и формирования цен с учетом спроса и предложения с целью обеспечения запланированного объема прибыли; разработки с учетом требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники мероприятий по модернизации систем управления производством в целях реализации стратегии организации, обеспечения эффективности производства и повышения качества выпускаемой продукции; совершенствования бизнес-процессов в соответствии с потребностями рынка с целью достижения наибольшей эффективности работы организации
аналитический	
ПК-3 Исследование затрат на товары, работы и услуги и их себестоимости	ИД-1.ПК-3 Знать: требования законодательства РФ и нормативно-правовых актов, регулирующих прогнозирование и экспертизу цен; содержание экономических процессов в деятельности организации; теоретические основы ценообразования; основы экономической и информационной безопасности предприятий; факторы, влияющие на затраты и ценообразование
	ИД-2.ПК-3 Уметь: определять состав цены в каждом звене цепочки создания стоимости; применять методы анализа затрат и рентабельности; идентифицировать факторы ценообразования
	ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт: анализа затрат, прибыли при формировании цены; анализа факторов изменения затрат и формирования цены; сбора исходных данных, составления отчета о результатах анализа с использованием современной техники и технологий
расчетно-экономический	
ПК-5 Формирование диапазона цен на товары, работы и услуги	ИД-1.ПК-5 Знать: требования законодательства РФ и нормативно-правовых актов, регулирующих формирование цен; основы управления затратами и прибылью в организации; основные методы ценообразования; основы налогообложения предприятий
	ИД-2.ПК-5 Уметь: калькулировать себестоимость продукции (работ); рассчитывать показатели прибыли и рентабельности; рассчитывать налоги в составе цены; использовать основные методы расчета цен
	ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт: расчета себестоимости продукции (работ, услуг); определения точки безубыточности; расчета прибыли и налогов в составе цены; формирования диапазона цен; сбора первичных данных и документирования результатов расчетов с использованием современной техники и технологий

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 7		171					
Тема 1.	Компенсационная политика в системе управления организацией	39	2			37	
Тема 2.	Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации	40	2			38	
Тема 3.	Политика переменного	46	2		6	38	
Тема 4.	Компенсации долгосрочного характера	46	2		6	38	
Семестр 6		36					
Тема 5.	Компенсации, не связанные с результатами труда	18	2			16	
Тема 6.	Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности	18	2			16	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 2. Тема 2. Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации	тест	Тест из 12 вопросов	Оценивается правильность ответов 0-100 баллов

<p>Тема 4. Компенсации долгосрочного характера Тема 5. Компенсации, не связанные с результатами труда</p>	<p>Эссе</p>	<p>Тема: Составить описание компенсационной политики конкретного предприятия</p>	<p>Оценивается знание теоретических основ вопроса, понимание ситуации, аргументированность выводов (0-100 баллов)</p>
<p>Тема 6. Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности</p>	<p>Контрольная работа</p>	<p>Домашняя контрольная работа. (Приложение 6) Типовые задачи.</p>	<p>Оценивается правильность решения. (0-100 баллов)</p>
<p>Промежуточный контроль (Приложение 5)</p>			
<p>7 семестр (Эк)</p>	<p>Экзаменационный билет</p>	<p>1. два вопроса теоретических 2. деловая ситуация для принятия решения</p>	<p>1. Оценивается правильность ответов (0-50 баллов) 2. Оценивается правильность решения и интерпретации результата (0-50 балла) Критерии: до 49% от общего количества набранных баллов - " неудовлетворительно"; от 50% до 69% от общего количества набранных баллов - " удовлетворительно"; от 70% до 84 % от общего количества набранных баллов - " хорошо"; от 85% до 100% - " отлично".</p>

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.



Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

## Тема 1. Компенсационная политика в системе управления организацией

Понятие компенсации и компенсационной политики. Теоретические разработки в области компенсации и льгот. История использования и зарубежный опыт применения компенсации и льгот.

Современная государственная политика оплаты труда в России. Изменение общественно-экономических условий труда наемных работников. Экономические условия реализации

## Тема 2. Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации

-Общие категории теории мотивации. Стимулирование труда. Виды материального и нематериального стимулирования. Мотивационный процесс. Стадии мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Теория справедливости (равенства) С.Адамса. Теория постановки целей Э.Локе. Перепроектирование заданий и функций работников. Теория партисипативного управления. Общее значение процессуальных теории мотивации.

Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Модели организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в РФ. Учет трудового вклада. Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система 2х ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплаты с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система сниженной зарплатоёмкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования

## Тема 3. Политика переменного вознаграждения

Анализ признаков необходимости пересмотра или введения системы компенсаций и льгот. Источники, используемые для оценки должностей. Понятие базовых компенсаций. Этапы построения системы базовых компенсаций. Тарифная система. Разработка позиционных уровней. Определение стоимости должностей на рынке труда. Построение политики организации в оплате труда. Построение шкалы затрат. Выплата зарплаты. Повышение зарплаты.

Виды премий и бонусов. Премии по результатам работы сотрудника и организации. Унификация премий. Соотношение зарплата/премия. Универсальная система ключевых показателей деятельности. (KPI). Социальные бонусы для топ-менеджеров

## Тема 4. Компенсации долгосрочного характера

Льготы и основные способы предоставления льгот. Добровольное медицинское страхование. Страхование жизни, пенсионное страхование.

Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть заработной платы. Социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационных пакетов. Регулирование заработной платы: государственный и

## Тема 5. Компенсации, не связанные с результатами труда

Расходы налогоплательщика на оплату труда.

любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки,

компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления,

расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

Тема 6. Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности  
Взаимосвязь блока "Анализ эффективности вознаграждений и оценка влияния их видов на конечные результаты деятельности организации" с другими блоками в системе комплексного анализа вознаграждения персонала  
Вопросы для сбора материала при анализе вознаграждений  
Источники информации при аудите вознаграждений на предприятии  
Критерии оценки эффективности блока "Анализ эффективности вознаграждений и оценка влияния их видов на конечные результаты деятельности организации"

### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 3. Политика переменного вознаграждения

-Премии и бонусы.

Основные вопросы

1. Классификация мотивационных и компенсационных выплат.
2. Система премирование для рабочих и служащих. Премии и бонусы.
3. Система доплат и их характеристика.
4. Система надбавок и их использование.
5. Совершенствование переменной части заработной платы на основе премирования по результатам деятельности: на основе управления по целям МВО, KPI и системы сбалансированных показателей (BSC)

Тема 4. Компенсации долгосрочного характера

1. Правовая основа политики оплаты труда в России.
  2. Понятие коллективных договоров и соглашений.
  3. структура и содержание генерального, отраслевого, регионального, тарифного соглашений.
  4. Коллективный договор и его роль в компенсационном менеджменте на предприятии.
  5. Локальные нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда.
  6. Особенности регулирования оплаты труда в развитых странах мира.
5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и их учебно-методическое обеспечение.

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Компенсационная политика в системе управления организацией

1 изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников (статей) для подготовки обзора проблемных вопросов;

2. подготовка к дискуссии по вопросу: развитие концепции управления человеческими ресурсами

Тема 2. Формирование структуры вознаграждения с учетом экономических условий, особенностей культуры и командных взаимодействий в организации

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;

2. подготовка к семинару

3 выполнение самостоятельной работы

Тема 3. Политика переменного вознаграждения

1. Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;

2. Подготовка к семинару ;

3. Выполнение самостоятельной работы

Тема 4. Компенсации долгосрочного характера

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;

2. подготовка к семинару;

3. выполнение самостоятельной работы

<p>Тема 5. Компенсации, не связанные с результатами труда</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару;</p> <p><b>3. выполнение самостоятельной работы</b></p>
<p>Тема 6. Управление вознаграждением: влияние на затраты организации и показатели эффективности ее деятельности</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару;</p> <p><b>3. выполнение самостоятельной работы</b></p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
В портфолио  
<http://portfolio.usue.ru>  
контрольная работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### *По заявлению студента*

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сайт библиотеки УрГЭУ**  
<http://lib.usue.ru/>

**Основная литература:**

1. Бухалков М.И., Мельник М.В. Организация и нормирование труда. [Электронный ресурс]: Учебник для вузов. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2008. - 416 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/145871>
2. Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. Управление человеческими ресурсами: современный подход. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 270 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/451300>
3. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 412 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/450682>
4. Горелов Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 174 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/450682>
5. Калабина Е. Г. Компенсационная политика организации. [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2015. - 122 – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/16/p486157.pdf>

#### **Дополнительная литература:**

1. Боковня А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании). [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2011. - 144 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/211635>
2. Орловский Ю. П., Белицкая И. Я., Кузнецов Д. Л., Черняева Д. В. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт. [Электронный ресурс]: монография. - Москва: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2016. - 128 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/703699>
3. Ветлужских Е. Н. Система вознаграждения: Как разработать цели и KPI. [Электронный ресурс]: производственно-практическое издание. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 218 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/923850>
4. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда. [Электронный ресурс]: [монография]. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2018. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/967802>
5. Ветлужских Е., Ларина А., Петренко Т., Романова А. Как разработать эффективную систему оплаты труда. Примеры из практики российских компаний. [Электронный ресурс]: [научное издание]. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 201 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1002538>

### **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

#### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 163/223-У/2020 от 14.12.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2021

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.