

**АННОТАЦИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ  
«Управление вознаграждением»**

**по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»,  
профиль «Кадровый консалтинг»**

**1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

Цели освоения дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Управление вознаграждением» является формирование у студентов компетенций в области создания и эффективного управления вознаграждения персонала, в т.ч. системой оплаты труда.

Задачи освоения дисциплины:

- изучение теоретических основ организации управления вознаграждением персонала, формирование представления об основных концепциях, базовых теоретических подходах и методах формирования системы оплаты труда персонала;
- изучение форм и систем заработной платы, надтарифных доплат к заработной плате, текущего и единовременного вознаграждения, социальных льгот, действующих как в России, так и в странах с развитой рыночной экономикой;
- формирование практических навыков по обоснованию систем вознаграждения персонала в наибольшей мере мотивирующих персонал на достижение наиболее высоких результатов труда;
- формирование практических навыков по построению системы вознаграждения персонала, обеспечивающей интересы как работника так и организации;
- овладение методиками диагностики и анализа существующих в организации торговли и сфере услуг методов, форм и элементов системы оплаты труда, а так же методиками, изучающими удовлетворенность работников оплатой труда;
- формирование практических навыков по определению постоянной (базовой) и переменной частей заработной платы в зависимости от ценности персонала и целей развития организации на разных этапах ее жизненного цикла;
- овладение практическими навыками формирования «компенсационного пакета» работника, в том числе социальных льгот в виде социального пакета, доплат, бонусов, а так же участие в прибылях, в акционерном капитале;
- изучение и приобретение практических навыков по внедрению систем вознаграждения и определению эффективности от ее внедрения;
- овладение методами планирования фонда заработной платы и методами распределения средств на заработную плату между структурными подразделениями.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

«Управление вознаграждением» - дисциплина вариативной части базовых дисциплин учебного плана (Б1. В.1.18)

До изучения данной дисциплины студент должен освоить содержание предшествующих дисциплин (практик) с формированием соответствующих компетенций (или их части):

Очная форма обучения – Математические методы в экономике (ПК-24) Трудовое право (ПК-8).

Заочная форма обучения – Математические методы в экономике (ПК-24) Трудовое право (ПК-8).

Дисциплина «Управление вознаграждением» изучается в одном семестре с дисциплинами:

Очная форма обучения – Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ПК-8).

Заочная форма обучения – Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (ПК-8), Управление производительностью труда (ПК-8), Организация производства (ПК-8).

Дисциплина «Управление вознаграждением» предшествует изучению дисциплин и дальнейшему формированию соответствующих компетенций:

Очная форма обучения – Управление производительностью труда (ПК-8), Организация производства (ПК-8), Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ПК-8), Преддипломная практика (ПК-8, ПК-24), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (ПК-8, ПК – 24).

Заочная форма – Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ПК-8), Преддипломная практика (ПК-8, ПК-24), Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты (ПК-8, ПК – 24).

### 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
<p><b>ПК – 8</b> 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</p>	<p><b>Знать:</b> об основах формирования систем вознаграждения; об источниках формирования средств на оплату труда; об особенностях организации систем вознаграждения различных групп работников;</p> <p><b>Уметь:</b> уметь формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> разработки систем оплаты труда персонала; навыками формирования бюджет затрат на персонал и контроля его исполнение, навыками контроля за использованием рабочего времени.</p>
<p><b>ПК - 24</b> способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p><b>Знать:</b> сущность заработной платы как экономической категории; классификацию систем и форм оплаты труда, форм вознаграждения; источники формирования средств на оплату труда; особенности организации оплаты труда различных групп работников; состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера;</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и реализовывать мероприятия по оценке эффективности системы материального и нематериального стимулирования организации; применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p>

	<b>Владеть:</b> современными технологиями разработки систем материального и нематериального стимулирования.
--	---

#### **4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы (180 часов).

#### **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В ходе освоения дисциплины при проведении аудиторных занятий используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия с использованием активных и интерактивных форм и др.

При организации самостоятельной работы занятий используются следующие образовательные технологии: решение задач и практических ситуаций, поиск и анализ необходимой информации, осуществляемый в соответствии с распределением часов по темам. Также используются интернет – ресурсы, программы Microsoft Office, Microsoft Excel, Microsoft Office Power Point.

#### **6. КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ**

По данной дисциплине предусмотрена форма отчетности:  
Программой дисциплины предусмотрены следующие виды текущего контроля: тестирование, устный опрос.

Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамен.
